**ACCORD DU 12 JANVIER 2022**

**RELATIF A LA NEGOCIATION**

**ANNUELLE OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES**

**ET LA DUREE DU TRAVAIL**

Entre : La société **DEFI GROUP SAS**

Située ZI de Mitry-Compans

16, rue Denis Papin

77290 MITRY-MORY

Représentée par

En qualité de

Et les Organisations Syndicales de salariés représentatives dans l’Entreprise ayant valablement nommé un Délégué Syndical Central :

* **Syndicat : CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)**

Représenté par

En qualité de Délégué Syndical Central.

* **Syndicat : FORCE OUVRIERE (FO)**

Représenté par

En qualité de Délégué Syndical Central.

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1** – **CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel des établissements français de la société DEFI GROUP :

* établissement principal de MITRY-MORY (MM) ;
* établissement secondaire de LA FLECHE (LF) ;
* établissement secondaire de LIZY-SUR-OURCQ (LO) ;
* établissement secondaire de MEAUX (ME) ;
* établissement secondaire de PIREY (PI).

**Article 2** – **ORGANISATION ET STRUCTURE DE LA NEGOCIATION**

Les parties ont été convoquées à une première réunion qui s’est tenue le lundi 20 décembre 2021.

Après accord sur le calendrier des réunions, les parties se sont rencontrées à deux autres reprises pour la remise des informations et documents nécessaires, l’exposition des revendications et propositions thématiques et la négociation.

Les dates des différentes réunions ont donc été :

le lundi 20 décembre 2021 en présence des délégués syndicaux CFTC et FO ci-dessus mentionnés ;

le jeudi 6 janvier 2022 en présence des mêmes délégués syndicaux CFTC et FO ;

le mercredi 12 janvier 2022 en présence des mêmes délégués syndicaux CFTC et FO.

D’un commun accord entre les parties, les thèmes suivants ont été abordés :

* **salaires effectifs ;**
* **prime de panier / tickets restaurants ;**
* **transport et mobilité ;**
* **13ème mois ;**
* **durée et organisation du temps de travail ;**
* **chèques-vacances ;**
* **égalité professionnelle et qualité de vie au travail ;**
* **épargne salariale ;**
* **compte épargne temps (CET) ;**
* **retraite, prévoyance et santé ;**
* **travailleurs handicapés ;**
* **droit d’expression.**

Chacun de ces thèmes a fait l’objet d’une présentation, d’un débat et d’une négociation centrale entre les parties, en tenant toutefois compte des spécificités locales, techniques et historiques de chaque établissement.

**Article 3 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an soit du 3 janvier 2022 au 3 janvier 2023.

**Article 4 – NEGOCIATION THEMATIQUE**

1. SALAIRES EFFECTIFS

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDES**  **CFTC**  **()** | **DEMANDES**  **FO**  **()** |
| Demande d’application au 3 janvier 2022 d’une augmentation de +1% pour l’ensemble des salariés DEFI GROUP cadres et non cadres. | Demande d’application au 3 janvier 2022 d’une augmentation de +0.64% pour l’ensemble des salariés DEFI GROUP cadres et non cadres  OU  Distribution d’une prime MACRON de 120€ aux ouvriers et employés les plus méritants. |

**DECISION :**

**- revalorisation du SMIC de +0.9% pour un taux horaire minimum brut de 10.57€, soit un salaire mensuel brut de 1 603,12 € ;**

**- malgré les derniers mois particulièrement difficiles, impactés par la crise sanitaire, la crise des matières premières et dernièrement la pénurie de semi-conducteurs, il est décidé l’attribution dès janvier 2022 d’une enveloppe d’augmentations individuelles\* de +1% pour les salariés ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres.**

**Ce geste est notamment décidé en raison des efforts fournis par les salariés des sites qui ont été moins touchés par la crise et qui ont permis le maintien de la production à de bons niveaux. Il est également destiné à motiver les salariés qui vont être sollicités durant l’année 2022 sur les démarrages de nouveaux projets et la reprise tant attendue d’une activité soutenue.**

**D’un commun accord entre les parties cette revalorisation ne touchera pas les salariés totalisant plus de 10 jours ouvrés d’arrêt sur l’année civile.**

\* comme habituellement le chef de service préconise l’augmentation désirée pour chaque membre de son équipe en fonction de ses résultats, de son comportement et de sa présence sur l’année. Le taux fixé n’est donc qu’une moyenne indicative fixée par la Direction, pouvant être amené à évoluer individuellement à la hausse ou à la baisse.

1. PRIME DE PANIER

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDES**  **CFTC** | **DEMANDES**  **FO** |
| Demande de revalorisation de la prime de panier pour tous les sites à 7€ par jour. | Demande de revalorisation de la prime de panier pour tous les sites à 8€ par jour. |

**DECISION :**

* **Pour tous les sites, fixation de la prime de panier à 7 € par jour, étant précisé que l'indemnité de panier est uniquement due au personnel travaillant en équipe à temps plein, lorsque la durée continue de travail au poste est d'au moins 6 heures.**

A noter que le plafond d’exonération des cotisations sociales de la prime de panier est conventionnellement fixé à 6.80 €. A compter de janvier 2022, la part excédentaire (0.20 € pour l’année 2022) sera donc obligatoirement soumise aux cotisations.

1. TICKETS RESTAURANTS

|  |  |
| --- | --- |
| **DEMANDES**  **CFTC** | **DEMANDES**  **FO** |
| Demande de revalorisation des tickets-restaurant pour tous les sites à 7€ par jour. | Demande de revalorisation des tickets-restaurant pour tous les sites à 8€ par jour. |

* **Pour tous les sites, fixation du ticket-restaurant à 8 € par jour selon les mêmes modalités de distribution que fixée par l’accord collectif du 11 janvier 2021.**

**Les parties se félicitent de la fin de l’harmonisation de primes de panier et tickets-restaurant sur l’ensemble des sites de DEFI GROUP, qui disposent désormais tous des mêmes niveaux soit :**

**PRIME DE PANIER = 7 Euros**

**TICKET-RESTAURANT = 8 Euros**

1. TRANSPORT ET MOBILITE

Il est rappelé que les titres d’abonnement transport seront remboursés sur justificatif à hauteur de 50% de leur valeur, dans les meilleurs délais et au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés.

Aucune nouvelle demande particulière n’est formulée par les partenaires sociaux sur le thème des trajets domicile-travail.

1. 13ème MOIS

Principe : le montant annuel du 13ème mois ne peut être supérieur au montant du salaire de base du mois de décembre. Le treizième mois est réglé en deux fois sous forme d’un acompte d’un montant de 50% payé avec la paie du mois de juin et le solde payé sur la paie du mois de décembre (acompte au 15 décembre avant congés de fin d’année). A noter que le prélèvement à la source (PAS) est appliqué

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, le nombre d’heures ouvrant droit au treizième mois est minoré par les types d’absences suivantes :

* maladie maintenue ou non ;
* maladie professionnelle non reconnue et/ou non maintenue ;
* maternité ;
* absences ;
* accident du travail non maintenu.

Pour le personnel cadre, seules les heures d’absences d’entrée/sortie et les heures pour une absence non maintenue sont prises en compte pour proratiser le treizième mois.

1. DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les Organisations Syndicales ont émis le souhait de conserver les accords sur le temps de travail actuellement en application dans les établissements français de DEFI GROUP, excepté le site de Lizy-sur-Ourcq en cours de négociation.

1. JRTT

Pour les sites de MM et de LF il est convenu entre les parties de conserver le système d’acquisition de JRTT à raison de 1 JRTT par mois soit 12 par an.

L’attribution forfaitaire des JRTT sera toujours effectuée en début d’année à chaque salarié. Cette attribution sera minorée au fur et à mesure de l’année en fonction du nombre d’heures d’absences passées en paye. Chaque employé possède donc un nombre de jours de RTT défini dès le mois de janvier, qu’il pourra ensuite poser tout au long de l’année.

La répartition JRTT employé / employeur actuelle demeure inchangée.

Il est rappelé que les salariés doivent prendre la totalité de leurs jours de RTT au cours de l’année civile d’acquisition, soit du 1er janvier au 31 décembre, sous forme de journées ou de demi-journées. Si les salariés n’ont pas pris tous leurs jours de RTT, ils peuvent à leur demande les verser sur leur compte épargne temps (CET), dans la limite du plafond autorisé. À défaut, ils sont perdus et ne donnent lieu, ni à une indemnisation, ni

à un report. Seuls les salariés cadres au forfait jours peuvent en reporter la prise jusqu’au 31 mars de l’année suivante.

Rappel : en période de chômage partiel le contrat de travail est suspendu et la logique d’acquisition des RTT est donc remise en cause puisque la durée du travail effectif n’excède plus 35h hebdomadaires.

1. CONGES PAYES

La période de prise des congés payés s'étend sur toute l'année. Il découle de l’article L.3141-1 du Code du Travail qui est d’ordre public, que tout salarié a le droit et l’obligation de prendre chaque année tous les congés payés qu’il a acquis, sous peine d’être perdus.

En raison de la crise actuelle des semi-conducteurs, la visibilité sur les calendriers de travail de nos usines clientes ne nous permet pas de fixer dès le mois de janvier l’organisation des congés d’été 2022 et les dates exactes de fermeture. Cette organisation sera donc soumise à l’avis des CSE de chaque établissement avant le 1er juin 2022 au plus tard.

Les dates et l'ordre des départs, prenant en compte les spécificités de chaque site et les contraintes organisationnelles de chaque service, seront communiqués par voie normale d’affichage dans les locaux de chaque établissement.

**Le congé principal d’été sera obligatoirement composé de 3 semaines continues et d’une quatrième semaine variable. Cette quatrième semaine pourra être prise individuellement, au choix de chaque salarié, entre le 1er juin et le 31 octobre 2022, ou éventuellement à la suite des trois semaines obligatoires.**

Conformément à l’article L3141-21 du Code du Travail, le présent accord d'entreprise fixe la période du congé principal et en précise les éventuelles règles de fractionnement. Il est ainsi convenu entre les parties, et sans que l’accord individuel du salarié ne soit nécessaire, qu’aucun jour de fractionnement ne sera dû en cas de non-respect de la période du congé principal de quatre semaines par le salarié.

**La cinquième semaine de congés payés s’étendra du lundi 26 décembre au vendredi 30 décembre 2022.**

Les congés de fin d’année s’étendront donc du vendredi 23 décembre 2022 au soir au lundi 2 janvier 2023 au matin, avec la possibilité pour les salariés de prolonger cette période avec des congés payés, RTT ou heures de récupération.

1. JOURNEE DE SOLIDARITE

Il est convenu entre les parties que **la journée de solidarité sera positionnée sur le lundi 15 août,** pour lequel un congé payé sera déduit à chaque salarié.

1. PONT DE L’ASCENSION ET DE LA TOUSSAINT

Afin d’exploiter au mieux le calendrier 2022 et de favoriser le repos des salariés, il est convenu entre les parties que **les journées du vendredi 27 mai et du lundi 31 octobre seront non travaillées.**

Il sera posé soit un RTT employeur pour les établissements en possédant, soit un jour de congé payé ou RTT pour les autres établissements.

1. TELETRAVAIL

Avec le confinement dû au coronavirus, DEFI GROUP a accéléré depuis 2020 sa transition numérique et a mieux digitalisé ses outils et ses processus de travail. La démocratisation du télétravail a ainsi entraîné une augmentation du nombre de personnes travaillant quotidiennement en ligne de leur domicile.

Lorsque le télétravail devient régulier, il est conseillé de formaliser ce dispositif à travers un document, qui prend souvent la forme d’une [charte de télétravail.](https://infos.eurecia.com/cs/c/?cta_guid=301f62c9-8974-45c8-ba88-e56d8fd67d6d&signature=AAH58kGjj3IowD9f3-N39u42tUPlvBmPUg&placement_guid=de3e9bf4-ddb4-431a-b1f1-d28e196e4f0d&click=8fff4084-ec6a-4027-a3d5-01a247f0c76e&hsutk=69b84a2e8fc28c4eaac20fc64589f57f&canon=https%3A%2F%2Fwww.eurecia.com%2Fblog%2Ftout-savoir-charte-teletravail%2F&utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F&portal_id=2721081&redirect_url=APefjpGWqC3Agc-DAgl3vlA9IGPpNSLjrgntzgyjnGMeg5k_4urP7zBNqmafPgUAShtU_7PjHAap_a0-bzHMqJpdODl5jwLQDrzBAbU9UMea1bwzmH0zFD8ZUAGwrJlc0xwzJRRhhbR-6A9TnG5GElHxZH2BAEOTXd_4P_-2aGdsfBsNaIO5jTsxHrPeUOEp0dFGAkGJiOlbO2pr0wmMSrJaCD9Q1O0oRKcHMpP-e0J-BlCKklj1WkF8LBRK-QPOhZa_IVWQnW_E&__hstc=142698090.69b84a2e8fc28c4eaac20fc64589f57f.1609939219484.1609939219484.1610038592555.2&__hssc=142698090.1.1610038592555&__hsfp=2154203357) Cette charte est un document qui permet de formaliser les conditions dans lesquelles les salariés de l’entreprise peuvent recourir au télétravail et définit également les règles applicables au télétravail dans l’entreprise.

Après l’avoir de nouveau étudiée, les représentants syndicaux centraux approuvent et ne souhaitent pas apporter de modification à cette charte déjà en vigueur. Pour rappel celle-ci est mise à disposition permanente sur le réseau de l’entreprise et a été distribuée à chaque télétravailleur.

1. CHEQUES-VACANCES

Les deux Organisations Syndicales et la Direction réaffirment leur souhait commun de mise en place de Chèques-Vacances pour l’année 2022.

**DECISION : selon la dernière situation comptable réalisée fin octobre 2021, l’exercice 2021 ne sera malheureusement pas susceptible de dégager une réserve spéciale de participation. Il est donc convenu de renouveler la distribution de Chèques-Vacances d’un montant de 100 € par salarié selon les modalités habituelles.**

En l’absence de participation, chaque salarié pourrait donc se voir attribuer en 2022 un carnet de 100 € de Chèques-Vacances moyennant :

- 40 € de participation personnelle.

- 60 € de participation par DEFI GROUP.

Pour rappel les Chèques-Vacances bénéficient d’une exonération de charges. Il est par ailleurs décidé qu’aucun critère d’attribution ne sera mis en place ; cette mesure concernera donc tous les salariés de l’entreprise sans exception. La distribution aura lieu courant juin 2022 et sera confiée au Comité Social et Economique Central qui bénéficiera d’un don exceptionnel.

1. INDEX D’EGALITE FEMMES HOMMES

Pour en finir avec les écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige les entreprises à des résultats, avec un outil pratique pour faire progresser les entreprises : l’Index de l’égalité Femmes-Hommes.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise les modalités de calcul et de publication des indicateurs, qui varient de 4 à 5 selon la taille de l'entreprise. Sur 100 points, l'Index doit être calculé à partir des indicateurs suivants :

* **Ecart de rémunération femmes-hommes**

L’indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Sont prises en compte les primes de performance et avantages en nature, mais en sont exclues les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité. Pour obtenir l’intégralité des 40 points, une société devra ramener l’écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

Sur cet indicateur la note de DEFI GROUP est de **29/40**.

* **Ecart de répartition des augmentations individuelles**

Le second critère de l’index totalise 20 points de la note finale. Il évalue le pourcentage d’hommes et de femmes qui ont perçus une augmentation dans l’année. Pour obtenir l’intégralité des points, une entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu’aux hommes, à 2% près ou à deux personnes près.

Sur cet indicateur la note de DEFI GROUP est de **5/20**.

Cet écart très inhabituel est lié à la négociation annuelle obligatoire de 2021 qui avait convenu de geler temporairement les salaires en raison de la crise traversée. Quelques augmentations ont cependant eu lieu en cours d’année pour compenser notamment des changements de fonctions. Ces révisions salariales ont principalement concerné des hommes et ont donc mathématiquement fait chuter l’indice.

* **Ecart de répartition des promotions (plus de 250 salariés uniquement)**

Troisième critère : l’évaluation des promotions en entreprise. 15 points seront attribués aux entreprises qui, au cours de l’année, promeuvent autant de femmes que d’hommes à 2% ou à deux personnes près. Pour les entreprises de 50 à 249 salariés, ce critère est fusionné avec celui de l’augmentation.

Sur cet indicateur la note de DEFI GROUP est de **15/15**.

* **Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité**

Le quatrième critère concerne les congés maternités, et peut représenter un gain de 15 points. La totalité de la note sera attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d’un congé maternité. Attention, si une salariée dans cette situation ne perçoit pas d’augmentation, aucun point ne sera accordé à l’entreprise pour ce critère.

Sur cet indicateur la note de DEFI GROUP est de **15/15**.

* **Nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Pour obtenir les 10 derniers points, une entreprise devra compter au moins quatre femmes parmi ses dix plus hauts salaires.

Sur cet indicateur la note de DEFI GROUP est de **0/10**.

**BILAN : pour l’année 2021 l’indice pour DEFI GROUP est donc de 64 points sur 100.** De ce fait l’entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins **75** points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l’égalité professionnelle, ou, à défaut d’accord, par décision unilatérale de l’employeur et après consultation du CSE.

Il est convenu entre les parties que la correction de l’indice devrait être aisée cette année puisque l’écart de répartition des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes devrait repasser à 20/20 dès le début 2022, portant notre indice général à plus de 80 points.

Il est par ailleurs noté que DEFI GROUP a pour la première fois nommé une femme au sein de son Comité de Direction. Cette nomination corrigera de ce fait le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations dès le début d’année 2022.

Conformément à la loi, cet index est publié sur le site internet [www.defi-group.fr](http://www.defi-group.fr)

1. EPARGNE SALARIALE

Aucune nouvelle suggestion n’est faite dans ce domaine, l’entreprise étant couverte par un accord de participation.

1. COMPTE EPARGNE TEMPS

Les deux Organisations Syndicales et la Direction ont revu l’accord en cours d’année 2017 afin de le faire évoluer et de favoriser son utilisation.

**Pour rappel, les salariés disposant d’un quota d’heures de repos compensateur liées à l’accomplissement d’heures supplémentaires, au titre de la** [**contrepartie obligatoire en repos**](http://www.social-expert.com/dictionnaires/social/definition/id/dicos-social-20120327095617199) **ou du** [**repos compensateur de remplacement**](http://www.social-expert.com/dictionnaires/social/definition/id/dicos-social-20120328093710403)**, et non posées au 30 novembre de l’année civile en cours, feront l’objet d’une épargne automatique plafonnée à trois jours. Le surplus des heures de récupération non prises sera quant à lui réglé aux salariés concernés sur leur bulletin de salaire du mois de décembre.**

1. RETRAITE, PREVOYANCE ET SANTE

Pour la mutuelle, pas d’augmentation au 1er janvier 2022.

Pour la prévoyance, une augmentation de 12 % a eu lieu au 1er janvier 2022, portant le taux de cotisation de 0.864 % à **0.968 %**, pour la part salariale et de 1.296 à **1.452 %** pour la part patronale (déficit de 161%).

Les élus centraux demandent à être systématiquement présents lors de la présentation des comptes annuels de frais de santé et de prévoyance. La Direction se dit très favorable à cette présence des élus.

1. TRAVAILLEURS HANDICAPES

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

Le dernier bilan social dressé à fin novembre 2021 fait apparaître un taux d’handicapés de **5.56 %** dans l’entreprise. DEFI GROUP devra donc verser une contribution annuelle à l'Agefiph en raison de la non atteinte de l’objectif.

Aucune nouvelle suggestion n’a été présentée par les Organisations Syndicales, qui confirment que l’entreprise a déjà démontré son implication dans le reclassement et le maintien dans l’emploi des salariés handicapés par des aménagements de postes de travail. La non atteinte du taux de 6% de travailleurs handicapés est liée à la reconnaissance récente de plusieurs inaptitudes physiques dont l’ampleur ne permettait malheureusement aucun reclassement des salariés au sein de l’entreprise et de ses établissements.

1. DROIT D’EXPRESSION

La CFTC et FO ne font état d’aucun frein au droit à la communication et à l'expression à la fois pour les Organisations Syndicales et les employés. Les deux organisations signataires se disent par ailleurs satisfaites de l’avancée des débats au niveau central.

**Article 5 – DEPOT**

En application de l’article L2231-5-1 du Code du Travail, une version anonymisée du présent accord sera également publiée sur la base de données nationales prévue à cet effet.

Depuis le 28 mars 2018, le dépôt d’un accord collectif se fait en effet uniquement par voie dématérialisée via la plateforme en ligne Téléaccords. Il est ensuite automatiquement transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) géographiquement compétente.

Lors de la réalisation des formalités de dépôt seront renseignées des informations relatives à DEFI GROUP (SIRET, effectif, etc.) et à l’accord (date de signature, date de notification, organisations syndicales signataires, etc.). Des fichiers numériques doivent également être annexés au dépôt :

* le texte intégral au format pdf ;
* le texte au format .docx anonymisé (vous aurez préalablement supprimé toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques) et le cas échéant, une version du texte au format .docx sans mention de certaines données accompagné de l’acte signé motivant cette occultation) ;
* le récépissé de notification du texte aux organisations syndicales représentatives ([Code du travail](https://www.editions-tissot.fr/produit/le-code-du-travail/?cact=redac), art. [D. 2231-7](https://www.editions-tissot.fr/code-du-travail/code-du-travail-mcg.aspx?article=MCAD.2231-7)).

Un exemplaire papier sera également remis au greffe du conseil de prud’hommes de Meaux.

D’autre part, l’entreprise s’engage à respecter l’article L 2262-5 et 6 du Code du Travail concernant la publicité à donner à cet accord au sein de l’entreprise, et notamment :

- de la remise d’un exemplaire du texte à chaque partie signataire (voir annexe) ;

- de la mise à disposition dudit accord au personnel de l’entreprise y compris par voie d’affichage.

Fait à Mitry-Mory, le 12 janvier 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour la société DEFI GROUP** |  |
| **Pour le Syndicat CONFEDERATION FRANCAISES DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)**  **Pour le Syndicat FORCE OUVRIERE (FO)** |  |

**ANNEXE**

**LISTE DES ETABLISSEMENTS ENTRANT DANS**

**LE CHAMPS D’APPLICATION DU PRESENT ACCORD**

**Etablissement Principal de MITRY-MORY**

Z.I.de Mitry-Compans

16 rue Denis Papin – ZI de Mitry-Compans

77295 MITRY-MORY

SIRET 388 354 631 00011

**Etablissement secondaire de LA FLECHE**

2305 Route du Lude

La Devalière

72200 LA FLECHE

SIRET 388 354 631 00029

**Etablissement secondaire de LIZY-SUR-OURCQ**

27 route d’Ocquerre

77440 LIZY-SUR-OURCQ

SIRET 388 354 631 00037

**Etablissement secondaire de MEAUX :**

6 rue des Clos

77109 MEAUX Cedex

SIRET 388 354 631 00052

**Etablissement secondaire de PIREY :**

6 rue de la Louvière

25480 PIREY

SIRET 388 354 631 000 45