

ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

Entre d'une part, les Sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 986 446, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté

L'UES Auchan Retail Exploitation composée de :

- La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

L'UES ARS/ARA composée de :

- La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté;
- La **Société AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté;

cc
SM ul

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS à associé unique au capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, représentée par M. Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société ESPERA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 488 682 287, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté.

La **Société SOMADIS**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 442 726 923, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société FREMARC**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 342 281 409, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Ci après désignées "Les Sociétés"

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

Pour l'Organisation Syndicale CFDT représentée par M. Guy LAPLATINE, Délégué Syndical Retail CFDT,

Pour l'Organisation Syndicale CFTC représentée par M. Bruno DELAYE, Délégué Syndical Retail CFTC,

Pour l'Organisation Syndicale CGT représentée par M. Gérald VILLEROY, Délégué Syndical Retail CGT,

Pour l'Organisation Syndicale FO représentée par M. Christian ROY, Délégué Syndical Retail Force Ouvrière,

Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC représentée par M. Hervé LOTTE, Délégué Syndical Retail SEGA CFE-CGC,

Ci-après désignées, ensemble, « les Parties ».

Il est convenu ce qui suit :

Sm. 
M

SOMMAIRE

PREAMBULE	1
ARTICLE I - LES MESURES SALARIALES	2
1.1 - AUGMENTATIONS COLLECTIVES	2
1.1.1. - Augmentation collective des employés	2
1.1.2. - Augmentation salariale de l'encadrement	2
1.2 - REVALORISATION DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS	2
ARTICLE II – LES MESURES SOCIALES	4
2.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	4
2.1.1. Journée de solidarité	4
2.1.2. Journée ambulatoire et hospitalisation	5
2.1.3. Jours de congés exceptionnels pour enfant malade et pour hospitalisation	6
2.1.4. Congés supplémentaires pour événements familiaux	6
2.1.6. Jour férié tombant un dimanche	7
2.2 - POUVOIR D'ACHAT	7
2.2.1. Ristourne	7
2.2.2. Augmentation de la majoration des heures supplémentaires AECF	7
2.2.3. Indemnité pour les salariés occupant provisoirement la fonction d'un salarié absent	7
2.2.4. Harmonisation de la prime de nettoyage ou salissure à 36€	8
2.2.5. Prime exceptionnelle - Indemnité inflation	8
ARTICLE III – CLAUSE DE REVOYURE	8
ARTICLE IV - CLAUSE DE RÉVISION	8
ARTICLE V - CLAUSE DE DÉNONCIATION	8
ARTICLE VI - PUBLICITÉ ET DÉPÔT	8

ce
Sm. ku

PREAMBULE

Chaque année, la Direction et les Partenaires Sociaux se rencontrent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) pour échanger notamment sur les rémunérations. Les parties ont souhaité anticiper l'ouverture de ces négociations pour répondre aux besoins engendrés par le contexte social et plus précisément du fait de la crise sanitaire, de l'augmentation du coût de la vie et de la baisse du pouvoir d'achat.

Les résultats d'Auchan à date de septembre 2021 restent extrêmement fragiles :

Au global, malgré un EBITDA positif à hauteur de 533 M€, le résultat net reste négatif atteignant -143M€ :

- Baisse de part de marché de 0,3 points entre 2021 et 2020 au CAD au 3 octobre ;
- Un total revenu HT avec carburant en baisse de -3.3% par rapport à 2020 ;
- Une régression du CA hors essence de -5.5% en comparable ;
- une baisse globale du CA concentrée sur les formats de vente physiques et le drive ;
- Un format digital en régression de -3.1% par rapport à N-1 ;
- Une marge qui régresse de -3.2% et des frais décaissés en baisse.

Au global, un EBITDA à hauteur de 262 M€ en retard vs budget de 103 M€.

Pour l'année 2022, la négociation s'est déroulée en 3 temps :

- Une première réunion paritaire de négociation annuelle obligatoire qui s'est tenue le 20 octobre 2021 ayant pour objectif la présentation du contexte économique et social français, des résultats commerciaux 2021 au cumulé 9 et des indicateurs sociaux 2021 à date ;
- Une réunion en bilatérale avec chaque Organisation Syndicale, les 3 et 10 novembre 2021 au cours desquelles la Direction a pu recueillir les revendications de chacune ;
- Une réunion plénière de négociation, qui s'est tenue le 23 novembre 2021, au cours de laquelle la Direction a fait ses propositions salariales et sociales.

Les échanges dans le cadre des négociations annuelles obligatoires ont porté sur les trois thématiques suivantes :

- la qualité de vie au travail et avantages sociaux ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- le pouvoir d'achat.

Outre les mesures définies ci-après, les Parties ont rappelé que des négociations étaient en cours pour les thématiques relevant de l'évaluation de la performance des employés et qu'un observatoire des métiers est mis en place sur l'année 2021 ce qui intègre une partie des demandes sur la sécurisation des parcours professionnels.

Les Parties se sont engagées à ouvrir une négociation sur les astreintes au cours de l'année 2022.

Le présent accord fait suite à l'ensemble des échanges ayant eu lieu au cours de ces différentes réunions.

CE 1
SM. M

Un accord de méthode a été signé à la majorité des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise. Il a pour objet de fixer les principales étapes de la négociation et le périmètre visant à mener la négociation annuelle obligatoire sur l'ensemble des périmètres dénommés « les Sociétés ». Il dispense ainsi, conformément à l'article L.2232-33 du code du travail, les entreprises du périmètre Auchan Retail France d'engager elles-mêmes cette négociation.

ARTICLE I - LES MESURES SALARIALES

1.1 - AUGMENTATIONS COLLECTIVES

1.1.1. - Augmentation collective des employés

A compter du 1er janvier 2022, au titre des augmentations de salaire, les Parties signataires conviennent d'une augmentation collective des salaires de base des Employés de +2.2%.

Cette hausse collective s'applique à tous les niveaux et échelons de classification et s'applique sur :

- les salaires réels de l'ensemble du personnel Employés ;
- le montant de l'astreinte.

1.1.2. - Augmentation salariale de l'encadrement

Le pourcentage minimum d'évolution des salaires de base de toute personne de l'Encadrement dont l'entretien d'activité a permis de constater qu'elle a maintenu un niveau de tenue de fonction considéré comme normal et acceptable par l'entreprise et qu'elle a atteint les résultats attendus, sera au 1er mars 2022 :

- Pour les sociétés soumises à l'accord de 1986 sur l'individualisation des salaires de l'encadrement (*prévoyant que l'augmentation de l'encadrement de l'année N est identique à l'augmentation moyenne des employés de l'année N-1*) et pour répondre à l'inflation, la Société a décidé de procéder de façon exceptionnelle à une augmentation de 1.8% en lieu et place des 0.8% au titre de l'accord de 1986 ;
- Pour les autres sociétés l'augmentation est de 2.2%.

1.2 - REVALORISATION DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS

Les Parties signataires conviennent d'appliquer une nouvelle grille salariale à compter du 1er janvier 2022.

Ces grilles ont pour objectif de :

- Redonner un peu d'air entre les niveaux ;
- Différencier le pourcentage d'augmentation suivant le niveau.

Grille de l'ensemble des sociétés (hors AECF) :

Cette grille s'applique selon les modalités existantes dans les différentes entreprises de la Société (niveau et échelon applicable).

Niveau	Taux horaire	Forfait TTE	Pause 5%	Forfait total
1A	10,53	1597,09	79,85	1676,94
1B	10,55	1600,12	80,01	1680,12
1C	10,98	1665,34	83,27	1748,60
1D	11,30	1713,87	85,69	1799,56
2A	10,65	1615,29	80,76	1696,05
2B	10,72	1625,90	81,30	1707,20
2C	11,15	1691,12	84,56	1775,68
2D	11,49	1742,69	87,13	1829,82
3A	10,73	1627,42	81,37	1708,79
3B	11,29	1712,35	85,62	1797,97
3C	11,75	1782,12	89,11	1871,23
3D	12,11	1836,72	91,84	1928,56
4A	11,53	1748,76	87,44	1836,19
4B	12,17	1845,82	92,29	1938,12
4C	12,67	1921,66	96,08	2017,74
4D	13,01	1973,23	98,66	2071,89

Grille de la société AECF:

A	1593,68
B	1613,35
C	1660,50

ARTICLE II – LES MESURES SOCIALES

2.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2.1.1. Journée de solidarité

Les parties conviennent de modifier et d'harmoniser les modalités d'exécution de la journée de solidarité pour ARF (à l'exception de la société AECF).

Les dispositions ci-dessous viennent se substituer aux mesures relatives à la journée de solidarité prévues dans les accords suivants :

- accord d'entreprise relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du 10 avril 2013 ;
- accord d'entreprise ATAC relatif à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées du 02 mai 2008 ;
- accord de substitution Auchan Retail Logistique du 19 mars 2019.

La journée de solidarité doit être réalisée sur l'année civile soit entre le 01/01 et le 31/12.

Il est rappelé que les heures accomplies au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à rémunération.

Les heures dues au titre de la journée de solidarité correspondent au 5ème de la base horaire contractuelle, soit 7 heures pour les salariés à temps complet.

Ainsi, il est rappelé que la journée de solidarité se traduit :

- pour les employés par une augmentation de leur durée annuelle du travail à hauteur de 1/5ème de leur durée hebdomadaire de travail ;
- pour les agents de maîtrise au décompte horaire, par une augmentation de leur durée annuelle du travail à hauteur de 1/5ème de leur durée hebdomadaire de travail ;
- pour les salariés en forfait jours par une journée de travail supplémentaire.

Ceci étant rappelé, les parties s'entendent des modalités suivantes pour l'accomplissement de la journée de solidarité :

2.1.1.1 : Dispositions générales : fractionnement de l'accomplissement de la journée de solidarité tout au long de l'année

Chaque minute ou heure complémentaire/supplémentaire programmée ou non programmée, effectuée par les salariés sur l'année civile, viendront incrémenter un compteur spécifique relatif à la journée de solidarité.

Pour les sociétés concernées par un compteur de micro variation, ce dernier ne se déclenchera qu'une fois la journée de solidarité effectuée.

2.1.1.2 : Dispositions spécifiques à l'Alsace Moselle

Pour les établissements soumis au droit local d'Alsace-Moselle, à l'égard desquels aucune ouverture ne peut intervenir un jour férié en dehors des heures accomplies au titre de la journée de solidarité, il est convenu que la journée de solidarité s'effectuera un jour férié.

Le choix de ce jour férié pourra varier selon les années mais ne pourra porter sur le 1er mai, le vendredi Saint, le 1er et le 2nd jour de Noël.

Chaque année, un jour férié commun à l'ensemble des points de contacts relevant d'un même établissement distinct soumis au droit local d'Alsace-Moselle, sera identifié au titre de la journée de solidarité.

Les établissements s'engagent à ce que le jour férié d'ouverture au titre de la journée de solidarité arrêté annuellement soit communiqué aux CSE concernés avant la fin du 1er trimestre de chaque année.

Par exception, et pour tenir compte des contraintes, notamment en terme d'ouverture et de fermeture, imposées aux établissements situés en centre commerciaux, galeries commerciales ou relevant d'un collectif de commerçants, il est convenu que ces établissements pourront définir comme journée de solidarité un jour férié différent de celui défini pour l'ensemble des autres établissements compris dans la zone de vie et relevant du droit local d'Alsace-Moselle, à l'exception du 1er mai, du vendredi Saint et du 1er et 2nd jour de Noël.

Les CSE concernés seront informés le plus tôt possible dès que ce jour aura été connu.

Par dérogation à la règle ne prévoyant aucun paiement au titre des heures accomplies pour la solidarité, il est convenu de faire bénéficier les salariés ayant travaillé un jour férié au titre de cette journée du montant de la majoration de 150% prévu par les accords d'entreprise en cas de travail un jour férié, calculé comme si les heures elles-mêmes avaient été rémunérées.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accomplissement de la journée de solidarité un jour férié, les parties conviennent de privilégier, autant que possible, le volontariat.

Il est convenu que les salariés une fois informés du jour férié d'ouverture au titre de la journée de solidarité devront rapidement se positionner afin de permettre aux établissements de s'organiser.

Les salariés qui n'auraient pas travaillé ou dont la présence n'aurait pas été requise le jour férié ouvert au titre de la journée de solidarité bénéficieront des modalités définies à l'article 2.1.1.1 du présent accord.

Les dispositions de ce présent article 2.1.1 seront applicables pour l'année 2022, pour des raisons tenant au développement de l'outil informatique, à partir du 1er mars 2022.

2.1.2. Journée ambulatoire et hospitalisation

Un nombre grandissant d'interventions (chirurgicales ou régulières liées à des protocoles lourds) sont dorénavant réalisées en ambulatoire.

Afin de s'adapter à cette évolution, la Société considérera désormais les arrêts portant la mention "ambulatoire" comme des hospitalisations.

Ainsi, le délai de carence de 3 jours calendaires suivra le même régime que celui applicable en cas d'hospitalisation.

Par conséquent, les opérations en ambulatoire à destination des enfants et conjoints des salariés ouvrent droit aux congés exceptionnels au même titre que l'hospitalisation.

2.1.3. Jours de congés exceptionnels pour enfant malade et pour hospitalisation

Dans le prolongement de l'harmonisation des congés pour événements familiaux, les salariés de toutes les entités ARF bénéficieront des mêmes droits pour soigner leurs enfants malades.

Pourront bénéficier de jours de congés rémunérée à 100% :

- Les salariés parents d'enfants malades de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans en situation de handicap, sous condition d'avoir une ancienneté minimale d'une année.
- Les salariés parents d'enfants hospitalisés de moins de 18 ans ou de moins de 20 ans en situation de handicap, sous condition d'avoir une ancienneté minimale de 6 mois.

Si le salarié répond aux conditions rappelées ci-dessus, il pourra bénéficier d'un nombre de jours de congés définis selon le nombre d'enfants à charge :

- *au titre des congés enfant malade :*
 - 1 enfant : 6 jours ouvrables ;
 - 2 enfants : 9 jours ouvrables ;
 - 3 enfants : 12 jours ouvrables ;
 - 4 enfants et plus : 14 jours ouvrables.
- *au titre des congés enfant hospitalisés :*
 - 1 enfant : 6 jours ouvrables ;
 - 2 enfants : 9 jours ouvrables ;
 - 3 enfants : 12 jours ouvrables ;
 - 4 enfants et plus : 14 jours ouvrables.

Si les deux parents travaillent au sein de la Société, ils bénéficient indifféremment de ces jours.

2.1.4. Congés supplémentaires pour événements familiaux

Le nombre de jours de congés accordés au salarié dans le cadre d'un décès est porté comme suit :

- Décès du père ou de la mère : une semaine ;
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 4 jours ;
- Décès d'un grand parent ou d'un petit enfant : 3 jours.

2.1.5. Congé ancienneté

A compter du 1er janvier 2022, la Société (hors la société AECF) octroie un jour de congé supplémentaire pour 25 ans d'ancienneté révolus.

Ainsi, les salariés bénéficieront de :

- 1 jour de congé supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congé supplémentaires pour 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé supplémentaires pour 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congé supplémentaires pour 25 ans d'ancienneté.

2.1.6. Jour férié tombant un dimanche

Les Employés des entités ARF bénéficieront d'un jour de repos supplémentaire afin de compenser le 1er mai 2022 qui tombe un dimanche.

Ce dernier devra obligatoirement être pris après le 1er mai 2022.

Il ne fera l'objet d'aucune rémunération s'il n'est pas pris avant le 30 novembre 2022.

Toute suspension du contrat de travail incluant le 1er mai 2022 ne permettra pas d'appliquer cette disposition.

Aussi, les salariés travaillant habituellement le dimanche ne seront pas concernés par cette récupération étant donné que la journée sera valorisée à hauteur de 1/5ème de la base contractuelle.

2.2 - POUVOIR D'ACHAT

2.2.1. Ristourne

A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, la ristourne de 10% sera augmentée à 15% sur l'alimentaire, le rayon bébé, la parfumerie, la droguerie et l'animalerie.

Les 10% continuent d'être applicables sur les autres périmètres concernés par la ristourne (hors carburant, franchisés...).

Un bilan sera effectué à l'issue de l'année afin de déterminer si la mesure sera ou non reconduite sur 2023.

2.2.2. Augmentation de la majoration des heures supplémentaires AECF

Pour la société AECF, à compter du 1er janvier 2022, les heures supplémentaires et complémentaires payées seront majorées à 25% en lieu et place des 12,5% actuellement applicables.

2.2.3. Indemnité pour les salariés occupant provisoirement la fonction d'un salarié absent

Dans le cas où un salarié Agent de maîtrise ou Cadre viendrait à occuper au moins une partie des missions d'une fonction de même niveau ou de niveau supérieur de façon temporaire, pour suppléer l'absence d'un autre salarié, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice dont le montant est lié à la durée du remplacement effectué.

L'indemnité du salarié remplaçant se calcule de la manière suivante :

- Si le remplacement est inférieur à 1 mois, aucune indemnité ne sera versée ;

- Si la durée du remplacement est de 1 à 3 mois, l'indemnité correspondra à 10% de son forfait brut mensuel ;
- Si la durée du remplacement est de 3 à 6 mois, l'indemnité correspondra à 15% de son forfait brut mensuel.

Au-delà de 6 mois, la durée du remplacement révèle une problématique structurelle et une réponse adaptée devra être apportée afin de ne pas surcharger le salarié sur le long terme (recrutement, réorganisation).

2.2.4. Harmonisation de la prime de nettoyage ou salissure à 36€

A partir du 1er janvier 2022, pour l'ensemble des sociétés parties au présent accord, la prime de nettoyage est étendue et est fixée à 36 euros pour les salariés éligibles à cette prime (hors collaborateur dont le nettoyage de la tenue est pris en charge par la Société).

2.2.5. Prime exceptionnelle - Indemnité inflation

Une prime exceptionnelle de 100€ net sera versée aux salariés bénéficiaires de l'indemnité inflation annoncée par le Gouvernement. Cette prime prendra la forme d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dont les modalités seront fixées par décision unilatérale conformément au dispositif prévu à cet effet.

2.3 - INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

A compter du 1er juillet 2022, et jusqu'au 30 juin 2023, pour les départs en retraite sur cette période, le montant maximum de l'allocation de départ en retraite des salariés employés et agents de maîtrise est portée de 4 à 5 mois de salaire.

ARTICLE III – CLAUSE DE REVOYURE

Les Parties signataires conviennent de se revoir à la fin du premier trimestre 2022 pour faire un point de situation économique en France et dans l'Entreprise.

ARTICLE IV - CLAUSE DE RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du travail, sur demande de l'un des signataires. La Société s'engage alors des négociations et seul un accord conclu entre la Société et une ou plusieurs des Organisations Syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré, emportera révision du présent accord.

ARTICLE V - CLAUSE DE DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

ARTICLE VI - PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DREETS des Hauts de France de Lille.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 21/12/2021

Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"

Pour la Direction :

Monsieur Christophe CARREYRE
DRH ARF

Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires :

Pour l'organisation syndicale CFDT

Pour l'organisation syndicale CFTC

Lu et approuvé
POI Namulle

Pour l'organisation syndicale CGT

Pour l'organisation syndicale FO

Pour l'organisation syndicale SEGA
CFE-CGC

"Lu et approuvé"

