

ACCORD RELATIF A LA MOBILITE AU SEIN DE L'UES GROUPE DIAC

Entre :

L'UES Groupe DIAC, composée des sociétés DIAC LOCATION et DIAC SA, dont le siège social est situé à 14 Avenue du Pavé Neuf 93168 NOISY-LE-GRAND Cedex, représentée par Fabrice POMONTI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour conclure le présent accord,

Dénommée ci-dessous « *la DIAC* » ou « *la Société* »

D'une part,

Et :

Les Organisations syndicales représentatives dans l'UES Groupe DIAC, représentées par leurs Délégués syndicaux :

Pour la **CFDT** représentée par Monsieur Akim LAMOURI, Madame Catherine POTIN et Monsieur Eric ROSSE ;

Pour la **CFTC** représentée par Madame Laure CASSAN, Madame Véronique LE BARS et Monsieur Jérémie SIGALAT ;

Pour la **CGT** représentée par Madame Samira DAHDOUH, Monsieur Romain VESSERON et Monsieur Jean-Michel TIRON ;

Pour le **SNB** représenté par Monsieur Emmanuel BAUDRY, Monsieur Jérôme CORNIC et Monsieur Axel MAUNOURY.

D'autre part,

Les parties conviennent de ce qui suit :

Neuf.

[Signature] *JS.*

Confidential C

AL

RV

[Signature]

Table des matières

Préambule.....	3
Article 1 : Objet	3
Article 2 : Champ d'application	3
Article 3 : Clause de réversibilité	4
Article 4 : Prise en charge des frais de transports en commun	4
Article 4.1 : Bénéficiaires	4
Article 4.2 : Prise en charge	5
Article 4.3 : Exonérations	5
Article 5 : Forfait de mobilités durables (FMD).....	6
Article 5.1 : Salariés éligibles	6
Article 5.2 : Modes de transport éligibles	6
Article 5.3 : Prévention des risques	7
Article 5.4 : Prise en charge	7
Article 6 : Prime de transport	7
Article 6.1 : Bénéficiaires de la prime de transport.....	7
Article 6.2 : Montant de la prime de transport.....	8
Article 6.3 : Conversion de la prime « Versement transport » actuelle.....	8
Article 8 : Salariés disposant d'un véhicule d'entreprise.....	9
Article 8 : 1 : Instauration d'un avantage en nature	10
Article 8.2 : Bénéficiaires	10
Article 8.3 : Montant et prise en charge de l'avantage en nature.....	10
Article 9 : Durée de l'accord et conditions d'application de l'accord	10
Article 10 : Notification	11
Article 11 : Adhésion.....	11
Article 12 : Rendez-vous.....	11
Article 13 : Commission de suivi	11
Article 14 : Révision et dénonciation	11
Article 15 : Dépôt de l'accord	12

By.

AL

RV

VVB

FS

FP

Préambule

Face à l'urgence des enjeux environnementaux et climatiques, la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 puis celle du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets visent à :

- accélérer la transition écologique de la société française, notamment en engageant une transition vers des transports moins coûteux et plus propres,
- inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mesures concrètes pour permettre aux salariés de réduire l'impact carbone de leurs déplacements quotidiens entre leur domicile et leur lieu de travail.

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023 portant sur les salaires, la Direction et les organisations syndicales ont évoqué l'opportunité de mettre en place un plan de mobilité.

Afin de se laisser le temps d'étudier sa faisabilité et d'en faire un dispositif pérenne, les parties ont décidé ne pas traiter ce sujet dans le cadre des NAO et de l'aborder dans le cadre d'une négociation spécifique et autonome.

Ainsi, de nouvelles négociations se sont déroulées au mois de juin 2023. Les parties sont parvenues à un accord et ont convenu ce qui suit.

Conformément aux dispositions légales, les mesures du présent accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagement unilatéraux, d'accords atypiques ainsi que d'accords collectifs d'entreprise et d'établissement¹ compris dans son champ d'application en ce qu'ils les révisent dans leur intégralité.

Article 1 : Objet

L'objet du présent accord est de définir les dispositions applicables au sein de la DIAC permettant de favoriser l'accession à une mobilité plus durable dans le cadre des déplacements entre le domicile habituel et le lieu de travail de l'ensemble de ses salariés. Les déplacements professionnels ne sont pas visés par le présent accord, à l'exception des dispositions relatives aux salariés disposant d'un véhicule de service (article 7 du présent accord).

Il détermine les modalités, les critères d'attribution et le montant pris en charge par l'employeur pour chaque moyen de transport.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés présents aux effectifs de la DIAC, quel que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et de professionnalisation, stage), leur niveau de rémunération, leur qualification et sans condition d'ancienneté.

Les salariés en dispense d'activité (DA) ne bénéficient pas des mesures du présent accord.

¹ Et notamment les dispositions de l'article 4 de l'accord d'entreprise du 25 janvier 2017 sur le statut du salarié (valant accord de substitution à l'accord collectif du 1er août 1983 et de ses avenants postérieurs).

Reg.

AL

RV

VVB

JS

FR

Pour les salariés à temps partiel, la prise en charge est fonction de la durée du travail :

- Si leur durée du travail est supérieure ou égale à 50% de la durée légale du travail, ils bénéficient de la prise en charge de l'employeur à hauteur du même montant que les salariés à temps complet,
- Si leur durée du travail est inférieure à 50% de la durée légale du travail, ils bénéficient d'une prise en charge proratisée à hauteur de leur temps de travail.

Les collaborateurs bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ne sont pas concernés par les règles de proratisation rappelée ci-dessus

Article 3 : Clause de réversibilité

Chaque salarié pourra s'inscrire dans l'un des dispositifs de mobilité détaillés ci-dessous, sur présentation d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif dont le contenu et le format seront précisés dans la phase de déploiement et communiqué aux salariés.

En cas de changement de situation, chaque salarié pourra demander à bénéficier d'un mode de prise en charge différent, dans la limite de deux changements par année civile. Chaque demande de changement devra également faire l'objet de la présentation d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif correspondant au nouveau dispositif sollicité.

Tout changement sera effectif :

- Au 1er janvier,
- Au 1er juillet.

A titre d'exception, tout changement de mode de transport s'opérant au profit de la souscription d'un abonnement aux services publics de transports en commun fera l'objet d'une prise en charge immédiate.

Article 4 : Prise en charge des frais de transports en commun

Afin d'encourager les salariés à utiliser les services publics de transports en commun lorsque cela est possible, il a été décidé d'améliorer durablement la prise en charge des frais d'abonnements aux transports publics dans les conditions suivantes.

Article 4.1 : Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'article L.3261-2 du code du travail, l'employeur prend en charge à hauteur de 50% le coût des titres d'abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire) souscrits par ses salariés quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et de professionnalisation, stage), quel que soit leur niveau de rémunération, leur qualification et sans condition d'ancienneté pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services publics de transports en commun.

Cette prise en charge n'est pas cumulaire avec :

By

AL

RV

✓ VS

JS

FP

- Le bénéfice d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service pour l'exercice des missions du salarié (article 7 du présent accord), ou le bénéfice d'un moyen de transport gratuit mis à disposition par l'employeur ;
- Le bénéfice de la prime de transport (article 6 du présent accord) ;
- Le bénéfice du forfait mobilité durable (article 5 du présent accord).

Article 4.2 : Prise en charge

Au plus tard au 1^{er} octobre 2023, la prise en charge des frais d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes est portée à 75 % du tarif de 2^{ème} classe sur la base du trajet le plus court, c'est-à-dire :

- 50% au titre de la part légale obligatoire,
- 25% au titre de la part facultative.

Afin de bénéficier de cette prise en charge et d'assurer une utilisation conforme à son objet, le salarié devra fournir à la Direction des Ressources Humaines un justificatif ou une attestation sur l'honneur dont le contenu et le format seront précisés dans la phase de déploiement et communiqué aux salariés.

En cas d'abonnement annuel, le remboursement est lissé sur 12 mois.

En cas d'oubli de transmission des justificatifs ou attestations nécessaires, une régularisation peut se faire selon les conditions ci-dessous :

- Uniquement pour les salariés n'ayant pas perçu d'autre forme de prise en charge par l'employeur au titre de leurs trajets domicile habituel – lieu de travail,
- Sur production des justificatifs afférents,
- Dans la limite de l'année civile en cours. Aucune régularisation ne sera possible sur les années antérieures.

Article 4.3 : Exonérations

En principe, seule la prise en charge de la part légale obligatoire de 50% des frais d'abonnements au moyen de transports publics de personnes est exonérée fiscalement et socialement (CSS art. L 136-1-1, III-4-d). En conséquence, la prise en charge d'une part facultative par l'employeur au-delà de 50 % ne bénéficie pas de ces exonérations.

Toutefois, depuis la promulgation la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transports est légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics pour les années 2022 et 2023.

Dans l'hypothèse où cette mesure ne serait pas reconduite, la prise en charge facultative de 25% visée à l'article 4.2 du présent accord serait alors soumise aux cotisations sociales et impôts légalement en vigueur.

Benj.

AL

RV

JVB

~~FS~~
GP

Article 5 : Forfait de mobilités durables (FMD)

Il est convenu de mettre en place un forfait de mobilités durables tel que défini par la loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019 et le décret n°2020-541 du 9 mai 2020.

Le forfait de mobilités durables consiste en la prise en charge partielle ou totale par l'employeur, sous la forme d'une allocation forfaitaire, des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en adoptant des modes de transport alternatifs à l'usage individuel de la voiture.

Article 5.1 : Salariés éligibles

La prise en charge par l'entreprise du forfait de mobilités durables bénéficie aux salariés présents aux effectifs de la DIAC, quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et de professionnalisation, stage), quel que soit leur niveau de rémunération, leur qualification et sans condition d'ancienneté.

Cette prise en charge n'est pas cumulaire avec :

- Le bénéfice d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service pour l'exercice des missions du salarié (article 7 du présent accord), ou le bénéfice d'un moyen de transport gratuit mis à disposition par l'employeur ;
- Le bénéfice de la prime de transport (article 6 du présent accord)
- Le bénéfice de la prise en charge annuelle, mensuelle ou hebdomadaire au titre d'un abonnement aux transports publics (article 4 du présent accord)

Article 5.2 : Modes de transport éligibles

Afin de bénéficier de la prise en charge du forfait mobilités durables, le salarié devra justifier de l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de transport suivants pour assurer ses déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail :

- Vélo et vélo à assistance électrique (personnel et en location) ;
- Covoiturage (conducteur ou passager) ;
- Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en free floating) ;
- Autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Transports en commun (hors abonnement) ;
- Engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...).

Il est précisé que lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques.

Par ailleurs, les scooters des particuliers ne sont pas légalement éligibles à ce jour au forfait mobilité durable.

Ney.

AL

RV

VVB
FS
FP

Article 5.3 : Prévention des risques

Pour prévenir les risques d'accident, les parties rappellent l'importance :

- De l'utilisation des équipements de signalisation (gilet réfléchissant, avertisseur sonore, écarteur de danger...) et de protection (casque...), en particulier pour l'usage du vélo et des nouveaux engins de déplacement personnels,
- De l'entretien régulier des modes de transport utilisés.

Article 5.4 : Prise en charge

Au plus tard le 1^{er} octobre 2023, le montant forfaitaire du forfait mobilité durable s'élève à :

- 58 € nets par mois (soit 696 euros nets/an).

Afin de bénéficier de cette prise en charge et d'assurer une utilisation conforme à son objet, le salarié devra fournir à la Direction des Ressources Humaines un justificatif ou une attestation sur l'honneur dont le contenu et le format sont précisés en annexe.

Le justificatif ou l'attestation sur l'honneur devra être remis lors de la première demande d'allocation du forfait mobilité durable.

Les seuils d'exonération seront appliqués selon les dispositions légales en vigueur :

- le forfait mobilité durable ouvre droit à une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 700 euros par personne et par an pour l'année 2023.

Dans l'hypothèse où cette limite ne serait pas reconduite, la prise en charge du forfait de mobilité durable serait alors soumise aux cotisations sociales et impôts légalement en vigueur.

Article 6 : Prime de transport

La prime de transport vise à participer à la prise en charge de tout ou partie des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules thermiques, électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article 6.1 : Bénéficiaires de la prime de transport

La prime de transport bénéficie aux salariés de la DIAC, quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage et de professionnalisation, stage), quel que soit leur niveau de rémunération, leur qualification et sans condition d'ancienneté.

Reg.

AL

RV

VUB

FS.
PP

Sont concernés les salariés techniciens et les cadres, utilisant leur véhicule personnel (thermique, électrique, hybride rechargeable ou hydrogène) pour effectuer leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Cette prise en charge n'est pas cumulable avec :

- Le bénéfice d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service pour l'exercice des missions du salarié (article 7 du présent accord), ou le bénéfice d'un moyen de transport gratuit mis à disposition par l'employeur ;
- Le bénéfice du forfait mobilité durable (article 5 du présent accord)
- Le bénéfice de la prise en charge annuelle, mensuelle ou hebdomadaire au titre d'un abonnement aux transports publics (article 4 du présent accord).

Article 6.2 : Montant de la prime de transport

Au plus tard le 1er octobre 2023, le montant forfaitaire de la prime de transport s'élève à :

- 33 € nets par mois pour l'utilisation d'un véhicule thermique (soit 396 euros nets/an),
- 58 € nets pour l'utilisation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène (soit 696 euros nets/an).

Afin de bénéficier de cette prise en charge et d'assurer une utilisation conforme à son objet, le salarié devra fournir à la Direction des Ressources Humaines un justificatif dont le contenu et le format sont précisés en annexe.

Le justificatif ou l'attestation sur l'honneur devra être remis lors de la première demande d'allocation de la prime de transport.

Les seuils d'exonération seront appliqués selon les dispositions légales en vigueur :

La prime de transport ouvre droit à une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400 euros par personne et par an pour les véhicules thermiques, et dans la limite de 700 euros par personne et par an pour les véhicules propres pour l'année 2023.

Dans l'hypothèse où ces limites ne seraient pas reconduites, la prise en charge de la prime de transport serait alors soumise aux cotisations sociales et impôts légalement en vigueur.

Article 6.3 : Conversion de la prime « Versement transport » actuelle

L'ensemble des salariés sera interrogé par la Direction des Ressources Humaines sur la période du 1er juillet au 30 septembre 2023 inclus afin de leur demander de se positionner sur l'une des formules proposées par le plan de mobilité, c'est-à-dire :

- Soit la prise en charge des frais de transports publics à hauteur de 75% (cf. article 4 du présent accord),
- Soit le forfait de mobilité durable (cf. article 5 du présent accord),

Rey.

AL

RV

V VB 93.
AP

- Soit la prime de transport pour un véhicule thermique (cf article 6 du présent accord),
- Soit la prime de transport pour un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène (cf article 6 du présent accord).

Les salariés qui bénéficiaient du versement de la prime de transport d'un montant de 53,70€ bruts en application des dispositions de l'article 4 de l'accord d'entreprise du 25 janvier 2017 sur le statut du salarié et qui feront le choix de conserver le bénéfice de la prime de transport pour un véhicule thermique d'un montant de 33 euros nets par mois feront l'objet, à compter du 1^{er} octobre 2023, d'une réintégration sur leur salaire de base mensuel brut d'un montant de 25 euros bruts.

Si un salarié n'a pas exprimé son choix dans le délai imparti (c'est-à-dire au plus tard le 30 septembre 2023), l'entreprise maintiendra par défaut le même type de dispositif dont bénéficiait le salarié à cette date, notamment :

- La prise en charge des frais de transports publics visés à l'article 4 du présent accord pour les salariés qui bénéficiaient de ce type de prise en charge,
- La mise en place de la prime transport thermique d'un montant de 33 euros nets (article 6.2 du présent accord) pour les salariés qui bénéficiaient de la prime transport de 53,70 euros bruts en application des dispositions de l'article 4 de l'accord d'entreprise du 25 janvier 2017 sur le statut du salarié. Dans ce cas, le salarié ne bénéficiera pas de la réintégration de salaire visée ci-dessus.

Les salariés entrants dans les effectifs à compter du 1er octobre 2023 se verront proposer les dispositions de ce nouvel accord à l'occasion de leur processus d'accueil. Si le salarié n'exprime pas un choix volontaire, aucune mesure du présent accord ne sera appliquée.

Article 7 : Suspension du contrat de travail

En cas d'absence continue (et notamment accident de travail ou de trajet, maladie prolongée, maternité, congé parental, congé sabbatique ou création d'entreprise...) sur une période supérieure à un mois de travail (mois civil), l'indemnité versée quel que soit la formule choisie dans le cadre du plan de mobilité sera elle aussi suspendue.

Le versement de l'indemnité reprendra à l'issue de la suspension du contrat.

Cette disposition ne concerne pas les salariés disposant d'un véhicule d'entreprise (article 8 du présent accord).

Article 8 : Salariés disposant d'un véhicule d'entreprise

Afin d'encourager les salariés bénéficiant d'un véhicule d'entreprise à privilégier un véhicule propre et une conduite plus responsable, les parties ont adopté les mesures suivantes au bénéfice des salariés disposant d'un véhicule d'entreprise.

by

AL

RV

VUB

78

Article 8 : 1 : Instauration d'un avantage en nature

Le véhicule d'entreprise mis à la disposition des salariés, notamment itinérants, à des fins professionnelles peut également être utilisé à des fins personnelles, notamment pendant les fins de semaine ou les congés.

A ce titre, l'utilisation privée du véhicule d'entreprise constitue un avantage en nature.

Article 8.2 : Bénéficiaires

Sont concernés les salariés de la DIAC, techniciens et cadres, dont les fonctions impliquent la mise à disposition d'un véhicule d'entreprise.

Cette prise en charge n'est pas cumulaire avec :

- Le bénéfice d'un avantage en nature véhicule prise en charge à 100%,
- Le bénéfice de la prime de transport (article 6 du présent accord),
- Le bénéfice du forfait mobilité durable (article 5 du présent accord),
- Le bénéfice de la prise en charge annuelle, mensuelle ou hebdomadaire au titre d'un abonnement aux transports publics (article 4 du présent accord).

Article 8.3 : Montant et prise en charge de l'avantage en nature

Mis en place au plus tard le 1^{er} octobre 2023, l'avantage en nature sera évalué sur la base du forfait suivant :

- Pour les véhicules thermiques : l'avantage en nature est basé sur le montant du loyer s'élevant à 1% du prix du véhicule + options remisées ;
- Pour les véhicules électriques : l'avantage en nature est basé sur le montant du loyer s'élevant à 0,75% du prix du véhicule + options remisées.

L'avantage en nature forfaitaire sera pris en charge de la manière suivante :

- 50% de participation sur le salaire,
- 50% en avantage en nature.

Par ailleurs, à compter de cette date, une étude visant à mettre en place une franchise d'assurances sera initiée.

Article 9 : Durée de l'accord et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2023. Ces dispositions se substituent à l'ensemble des accords collectifs antérieurs (et notamment les dispositions de l'accord en date 26 juillet 1993), usages ou engagement unilatéraux éventuellement en vigueur traitant du même objet.

Rey.

AL

RV

JVB

93.

PP

Article 10 : Notification

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions légalement prévues.

Article 11 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

Article 12 : Rendez-vous

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible d'impacter significativement ou de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 3 mois afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Article 13 : Commission de suivi

Une commission de suivi est créée. Elle sera composée de manière paritaire comme suit :

- Pour la partie représentant du personnel : de trois représentants par organisation syndicale représentative et signataire du présent accord,
- Pour la partie représentant la Direction : 3 membres de la Direction des ressources humaines.

Cette commission se réunira une fois par an sur l'année 2024 et sur l'année 2025 afin d'établir un bilan de la mise en œuvre du présent plan de mobilité.

A compter de l'année 2026, cette commission de suivi se réunira à la demande des organisations syndicales signataires dans la limite d'une commission de suivi par année civile.

Article 14 : Révision et dénonciation

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables.

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les dispositions légales applicables (à date, il convient de se reporter aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

By.

AZ

RV

93.

97

Article 15 : Dépôt de l'accord

Le présent Accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera déposé par voie électronique sur la plateforme de télé-procédure mise en place à cet effet par le Ministère du travail.

Un exemplaire sera également transmis au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent Accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties sous la forme électronique.

Fait à Noisy-le-Grand, le 26 juin 2023,

Pour la DIAC, Monsieur Fabrice POMONTI, Directeur des Ressources Humaines



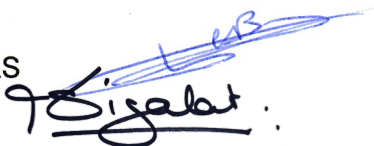
Pour la CFDT représentée par :

- Monsieur Akim LAMOURI
- Monsieur Eric ROSSE
- Madame Catherine POTIN



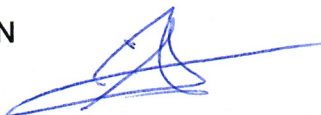
Pour la CFTC représentée par :

- Madame Véronique LE BARS
- Monsieur Jérémie SIGALAT
- Madame Laure CASSAN



Pour la CGT représentée par :

- Madame Samira DAHDOUH
- Monsieur Jean-Michel TIRON
- Romain VESSERON



Pour le SNB représenté par :

- Monsieur Axel MAUNOURY
- Monsieur Emmanuel BAUDRY
- Monsieur Jérôme CORNIC

