

**ACCORD D'INTERESSEMENT  
ANNEES FISCALES 2020-2021-2022**

**ENTRE :**

**Les Sociétés suivantes composant l'Unité Economique et Sociale (U.E.S) :**

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 1.435.978.998,48 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822.,

La Société ED Spectacles S.A.R.L. au capital de 40.000 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 385.405.584.,

La Société SETEMO Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004.,

La Société EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.623 euros, sise au 1, rue de la Galmy, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 348.520.669,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales,

D'une part,

**ET :**

**Les Organisations Syndicales Représentatives :**

La CFDT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégués syndicaux de l'Unité Economique et Sociale.

D'autre part,

## IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

### Préambule :

Le protocole d'accord portant sur la négociation annuelle obligatoire 2020 signé le 4 octobre 2019 a défini une politique salariale s'inscrivant dans la continuité des précédentes années visant ainsi à l'augmentation du pouvoir d'achat, à adresser les enjeux de compétitivité et d'attractivité de l'Entreprise et à reconnaître la performance individuelle des salariés.

S'agissant plus précisément de la reconnaissance de la contribution de chaque salarié au service de la performance de l'Entreprise, la valorisation et la reconnaissance des salariés font partie intégrante de la culture de l'Entreprise et s'inscrivent pleinement dans la vision DLP 2020 axée sur l'excellence des salariés. Les mesures salariales s'inscrivent pleinement dans cette orientation.

En complément, la demande des Organisations Syndicales Représentatives portait sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement permettant aux salariés de profiter d'un partage de la valeur collectivement créée et contribuant au renforcement de la cohésion sociale et au développement de la motivation et de l'engagement de tous les salariés. La Direction a proposé aux Organisations Syndicales Représentatives d'ouvrir des négociations au 1er trimestre 2020 sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement pour les années à venir au sein de l'Entreprise.

Afin de négocier sur ce sujet, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise se sont réunies les 9 et 24 Janvier, 13 Février et 5 mars 2020.

Au cours de ces réunions, elles ont rappelé que ce dispositif permettait de verser aux salariés un complément de rémunération fondé sur la réalisation d'objectifs collectifs tant financier que qualitatif, avec une volonté de s'inscrire sur un plan à long terme en termes d'ambition. Ce dispositif vise à augmenter le pouvoir d'achat des salariés, en redistribuant collectivement une partie des fruits de la croissance dans un contexte de progression des résultats financiers entre les années fiscales 2017 et 2019 avec notamment des investissements dans le Produit, les festivités du 25<sup>ème</sup> anniversaire, une richesse des saisons et une multitude d'événements, et dans une perspective future d'agrandissement des Walt Disney Studios par phases, avec en premier lieu le lancement de Marvel Land et la réouverture dès 2020 de l'hôtel Marvel.

Au-delà des critères, elles ont également discuté des seuils de déclenchement tout en rappelant le nécessaire caractère aléatoire de l'intéressement, les critères et modalités de répartition ainsi que les modalités de versement.

Ce dispositif d'intéressement est conclu conformément aux dispositions des articles L.3311-1 et L.3312-1 et suivants du code du travail.

L'intéressement résulte ainsi d'une formule de calcul liée aux performances du Groupe Euro Disney SAS.

L'intéressement étant basé sur les performances de l'Entreprise, les parties s'accordent pour considérer son caractère par nature aléatoire et considèrent en conséquence que l'intéressement ne peut constituer un avantage acquis.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement retenues et modes de calcul servant de base à l'intéressement, ainsi que les modalités de répartition et de versement.

À l'issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d'une part, et les Organisations Syndicales Représentatives, d'autre part :

## Article 1- Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique aux Sociétés Euro Disney Associés S.A.S. - ED Spectacles S.A.R.L. - SETEMO Imagineering S.A.R.L. et EURO DISNEYLAND Imagineering S.A.R.L., ci-après dénommée l'Entreprise.

## Article 2- Durée de l'accord et exercices de calcul

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de ces trois années, le présent accord prendra fin sans autre formalité dans la mesure où il n'y a pas de tacite reconduction. Les parties se réuniront pour renégocier un nouvel accord.

Le calcul de l'intéressement sera effectué à partir des résultats de chacun des 3 exercices suivants :

- Exercice ouvert le 01/10/2019 et clos le 30/09/2020 (ci-après dénommé « année fiscale 2020 ou FY20 »)
- Exercice ouvert le 01/10/2020 et clos le 30/09/2021 (ci-après dénommé « année fiscale 2021 ou FY21 »)
- Exercice ouvert le 01/10/2021 et clos le 30/09/2022 (ci-après dénommé « année fiscale 2022 ou FY22 »)

## Article 3- Bénéficiaires de l'intéressement.

L'intéressement bénéficie à tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail ou statut, dès lors qu'ils ont au moins trois mois d'ancienneté conformément aux dispositions de l'article L.3342-1 du Code du travail.

L'ancienneté requise est déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail que le salarié aura exécutés au cours de la période annuelle de calcul, et dans les douze mois qui la précède, dans l'une quelconque des entités juridiques entrant dans le champ d'application du présent accord. Elle s'apprécie à la date de clôture de l'année fiscale de référence ou à la date de départ du salarié en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, en cours d'exercice.

Cette notion d'ancienneté est une notion d'appartenance juridique à l'une des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, soient déduites.

Les salariés remplissant la condition d'ancienneté de 3 mois et ayant quitté l'entreprise au cours de l'exercice de calcul devront informer l'entreprise de l'adresse à laquelle le versement de l'intéressement devra leur être effectué, ainsi que de tout changement d'adresse ou de coordonnées bancaires. Cette obligation leur sera rappelée par le reçu pour solde de tout compte qu'ils recevront.

## Article 4- Calcul de l'intéressement

### **4.1 Principes généraux et plafonnement**

Le montant de la prime globale d'intéressement (I) est calculé en fonction d'une enveloppe de base (Eb) elle-même déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs financiers (à savoir le résultat d'exploitation ou *Operating Income*, notion définie ci-après) et d'objectifs non financiers (à savoir la satisfaction clients vis-à-vis des salariés ou *GSM* c'est-à-dire le taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés).

Concernant le résultat d'exploitation (*Operating Income*), l'objectif à atteindre est de :

- Pour l'année fiscale 2020 : 90 Millions d'euros (M€)
- Pour l'année fiscale 2021 : 110 Millions d'euros (M€)
- Pour l'année fiscale 2022 : 130 Millions d'euros (M€).

Concernant le taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés (GSM), l'objectif à atteindre est de :

- Pour l'année fiscale 2020 : 72%
- Pour l'année fiscale 2021 : 73%
- Pour l'année fiscale 2022 : 74%

S'agissant du pourcentage lié à cette interaction entre nos visiteurs et les salariés, il est précisé que le résultat affiché sera un nombre entier sans décimale arrondi à l'unité supérieure au-delà de 0.5 point. Ainsi un taux de 72.5% sera arrondi à 72% et un taux strictement supérieur à 72.5% sera arrondi à 73%.

#### 4.2 Formule de calcul de la prime globale d'intéressement (I)

Le montant de la prime globale d'intéressement (I) est calculé comme suit :

$$I = \text{Enveloppe de base (Eb)}$$

##### ▪ Calcul de l'enveloppe de base (Eb)

Le montant de la prime globale d'intéressement s'appuie sur une enveloppe de base (Eb) fixée en fonction d'une somme exprimée en euros dont le montant varie selon le niveau du résultat d'exploitation réalisé au cours de l'année fiscale de référence et du niveau de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés. Cette enveloppe est ensuite multipliée par les effectifs bénéficiaires de l'année fiscale de référence calculés en équivalent temps plein.

L'enveloppe de base (Eb) est donc calculée comme suit :

##### Pour l'année fiscale 2020

Atteinte Résultat d'Exploitation	Atteinte GSM	Enveloppe de base (Eb) brute x effectifs bénéficiaires en équivalent temps plein
Si OI < 63 M€	et si GSM < 72 %	0 €
	et si GSM = 72 %	175 €
	et si GSM > 72 %	200 €
Si OI ≥ 63 M€ et 108 ≤ M€	et si GSM < 72 %	250 €
	et si GSM = 72 %	300 €
	et si GSM > 72 %	350 €
Si OI > 108 M€	et si GSM < 72 %	350 €
	et si GSM = 72 %	400 €
	et si GSM > 72 %	450 €

FB  
DO  
EV

### Pour l'année fiscale 2021

Atteinte Résultat d'Exploitation	Atteinte GSM	Enveloppe de base (Eb) brute X effectifs bénéficiaires en équivalent temps plein
Si OI < 77 M€	et si GSM < 73 %	0 €
	et si GSM = 73 %	200 €
	et si GSM > 73 %	225 €
Si OI ≥ 77 M€ et 132 ≤ M€	et si GSM < 73 %	300 €
	et si GSM = 73 %	350 €
	et si GSM > 73 %	400 €
Si OI > 132 M€	et si GSM < 73 %	400 €
	et si GSM = 73 %	450 €
	et si GSM > 73 %	500 €

### Pour l'année fiscale 2022

Atteinte Résultat d'Exploitation	Atteinte GSM	Enveloppe de base (Eb) brute X effectifs bénéficiaires en équivalent temps plein
Si OI < 91 M€	et si GSM < 74 %	0 €
	et si GSM = 74 %	225 €
	et si GSM > 74 %	250 €
Si OI ≥ 91 M€ et 156 ≤ M€	et si GSM < 74 %	350 €
	et si GSM = 74 %	400 €
	et si GSM > 74 %	450 €
Si OI > 156 M€	et si GSM < 74 %	450 €
	et si GSM = 74 %	500 €
	et si GSM > 74 %	550 €

Les Organisations Syndicales Représentatives ont exprimé des craintes sur d'éventuels ajustements d'une part des objectifs de résultat d'exploitation liés entre autres à l'évolution du contexte économique, financier et environnemental et d'autre part de la possible altération du taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés du fait notamment des réhabilitations nécessaires à l'extension des Walt Disney Studios ou encore des exigences de plus en plus fortes de nos visiteurs s'agissant du rapport qualité/prix.

En conséquence, les parties se réuniront au plus tard six mois avant la fin de l'exercice fiscal considéré afin de juger de la pertinence d'une révision de ces objectifs, il est d'ores et déjà précisé que les objectifs à atteindre seront alignés au budget pour les années correspondantes, si ceux-ci étaient différents de ceux définis à l'accord, pour les exercices 2021 et 2022, en intégrant ces modifications par voie d'avenant.

Il est d'ores et déjà précisé que les fourchettes définies dans le cadre de la fixation des seuils de déclenchement ne seront pas modifiées. A défaut d'avenant actualisant les chiffres mentionnés ci-dessus, le présent article continuera de s'appliquer.

Cet avenant actualisant les objectifs fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE compétente dans les mêmes délais et conditions que l'accord initial conformément à l'article D3313-6 du code du travail.

FB  
DD  
CV

### **Définitions :**

- Le résultat d'exploitation correspond au résultat opérationnel du Groupe Eurodisney SAS qui fait l'objet de l'approbation des commissaires aux comptes et est calculé comme suit :

(+) Chiffre d'Affaires total  
(-) Coûts des ventes,  
(-) Salaires et charges sociales  
(-) Autres charges (maintenance, nettoyage, media, etc)  
(-) Impôts, Taxes, Assurances  
(-) Résultat des Sociétés mises en Equivalences  
(-) Dotations aux Amortissements

---

= Résultat d'Exploitation exprimé en €

- Le taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés correspond à la moyenne pondérée de toutes les réponses apportées par nos visiteurs au questionnaire en ligne, étant précisé que l'échelle de satisfaction est composée de 5 niveaux. La satisfaction est définie comme le % des répondants des deux premiers niveaux. Ceci permet de tenir compte des différences de notation entre pays. Chaque répondant est interrogé sur la totalité de son expérience à savoir Disneyland Parc, Parc Walt Disney Studios, Hôtels et Disney Village. La question concernant la satisfaction des visiteurs vis-à-vis des salariés est posée pour chacun de ces 4 secteurs. Pour neutraliser les effets de la saisonnalité, la satisfaction est observée pour l'année fiscale entière.
- L'effectif bénéficiaire équivalent temps plein correspond à la somme des bénéficiaires ramenée sur une base équivalent temps plein.

L'équivalent temps plein est calculé comme suit :

$$\frac{(((\text{Date de fin d'avenant} - \text{Date de début d'avenant}) + 1) \times (\text{Horaire avenant} / \text{horaire réglementaire}))}{\text{Nombre de jours de l'année fiscale de référence}}$$

L'effectif équivalent temps plein figurera sur un rapport dédié.

### **Méthodologie d'appréciation de l'atteinte du résultat d'exploitation et du taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés :**

A l'issue de la clôture de l'exercice fiscal, il sera en premier apprécié l'atteinte de l'objectif du résultat d'exploitation, puis celui de l'atteinte du taux de satisfaction lié à l'interaction entre nos visiteurs et les salariés, étant précisé que si l'atteinte de ce dernier objectif venait à impacter négativement le montant du résultat d'exploitation du fait du montant de la prime d'intéressement à verser, seul serait pris en compte le calcul initial du résultat d'exploitation sans recalcul de celui-ci.

## **Article 5 – Versement de l'intéressement**

### ***5.1 Modalités de répartition de l'intéressement***

La répartition du montant de la prime globale d'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement à la durée de présence du bénéficiaire sur l'année fiscale considérée.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit proportionnellement à l'horaire contractuel.

La durée de présence est constituée par les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement et conventionnellement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel et notamment les congés payés, légaux ou conventionnels, les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, les périodes de formation, les congés de maternité et d'adoption, les absences pour accident de travail, de trajet et maladie professionnelle.

### **5.2 Période et modalités de versement**

La prime d'intéressement est versée en une seule fois, au plus tard avant le 1<sup>er</sup> mars qui suit la clôture de l'année fiscale de référence et de préférence avant la fin du trimestre suivant la clôture de cet exercice fiscal de référence

La répartition individuelle fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie telle que visée à l'article 6 du présent accord.

Le bénéficiaire pourra opter dans les 15 jours de la réception de cette fiche l'informant du montant de la prime d'intéressement pour l'exercice écoulé :

- soit pour le règlement partiel ou total de celle-ci. Les sommes ainsi perçues après prélèvement de la CSG et CRDS, seront imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- soit pour l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au PEE ou au PERCO. Les sommes ainsi versées après prélèvement de la CSG et CRDS, bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions légales en vigueur.

- soit pour l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le Compte Epargne Temps. Dans cette hypothèse, le montant de l'intéressement après prélèvement de la CSG et CRDS est converti en heures imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Si le salarié décide de panacher entre les trois options, il devra indiquer précisément le panachage qu'il choisit.

A défaut de réponse du bénéficiaire dans ces 15 jours, la prime d'intéressement sera affectée au PEE et plus précisément sur le fonds monétaire.

A ce titre, une communication explicite devra permettre au salarié de se positionner en toute connaissance de cause du fait de la différence dans le traitement social et fiscal de ces modes de versement.

### **5.3 Plafonnement de l'intéressement**

- Plafonnement collectif

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser 20% des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale entrant dans le champ d'application de l'accord.

- Plafonnement individuel

Par ailleurs, en tant que de besoin, il est rappelé que la prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire, au titre d'un exercice ne peut excéder 75% du plafond annuel moyen de sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli sur une année entière de présence au sein de l'entreprise, il est rappelé que ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.



#### **5.4 Versement de l'intéressement sur le PEE ou le PERCO ou le CET**

Comme rappelé à l'article 5.2, le salarié bénéficiaire pourra opter dans les 15 jours de la réception de la fiche l'informant du montant de la prime pour l'exercice écoulé d'une affectation de tout ou partie de la prime au PEE ou au PERCO ou au CET.

Parallèlement, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont conclu un avenant aux accords sur le Plan Epargne d'Entreprise, le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif et le Compte Epargne Temps afin d'en faire bénéficier les salariés de l'ensemble des sociétés visées dans le champ d'application du présent accord incluant la société EDLI.

Le versement de la prime d'intéressement sur le PEE ou sur le PERCO emporte abondement notamment dans les conditions fixées par l'article 4 de l'avenant n° 4 à l'accord d'entreprise du 21 décembre 1995 portant création du PEE et notamment dans les conditions fixées à l'article 3 de l'accord portant création du PERCO en date du 21 décembre 2009.

L'abondement n'est pas versé aux salariés ayant quitté l'entreprise conformément aux dispositions applicables au sein de l'entreprise.

### **Article 6 – Suivi de l'application de l'accord et information des salariés**

#### **6.1 Suivi de l'application de l'accord**

Lors de l'annonce des résultats annuels au cours du mois de novembre, le Comité Social et Economique sera informé sur l'atteinte ou non du seuil de déclenchement de l'intéressement au titre de l'exercice considéré. Il recevra notamment les éléments nécessaires à la vérification des modalités de calcul de celui-ci.

#### **6.2 Information individuelle des salariés**

Il sera diffusé à tous les bénéficiaires de l'intéressement une note d'information sur l'accord.

Le versement de l'intéressement sera accompagné d'une fiche distincte du bulletin de paie récapitulant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG et la CRDS. Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'Entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, il lui est demandé l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et d'informer l'entreprise de ses changements d'adresses éventuels et/ou de ses changements de coordonnées bancaires, étant précisé que l'Entreprise rappellera cette obligation aux salariés concernés.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont versées sur son PEE s'il en possède déjà un, ou bien sur un PEE créé à cette occasion en sa faveur par l'établissement de gestion de l'épargne salariale de l'entreprise, actuellement BNP-Epargne Retraite Entreprise.



## Article 7 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord ne pourra être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, sauf en cas de dénonciation prévu au deuxième alinéa de l'article L 3345-2 (demande de l'administration du travail), dans les conditions prévues à l'article D3313-5 du code du travail.

Tout avenant de révision ou dénonciation du présent accord fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE compétente dans les mêmes délais et conditions que l'accord initial conformément aux articles D3313-6 et D3313-7 du code du travail.

## Article 8 – Procédure de règlements des différends

En cas de différend portant sur l'application de l'accord d'intéressement, une commission spécialisée, dite « commission d'intéressement », est instituée par l'ensemble des parties. Elle est composée de deux membres par Organisation Syndicale Représentative et de deux membres nommés par la direction.

Cette commission a pour mission de donner un avis sur les différends qui naissent concernant l'application de l'accord d'intéressement :

- s'ils sont soulevés par au moins deux Organisations Syndicales Représentatives,
- s'ils sont présentés par la direction suite aux demandes d'un ou de plusieurs salariés.

Les différends se règlent si possible à l'amiable, après l'avis de la commission.

Si aucune solution amiable n'a pu intervenir, le différend sera évoqué devant l'inspecteur du travail. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

## Article 9 – Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du code du travail, une Organisation Syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

## Article 10 – Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Il sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales. Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties émettent une réserve quant à la publication des éléments relatifs au résultat d'exploitation et au taux de satisfaction lié à l'interaction entre les visiteurs et les salariés précisés aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord.

Fait à Chessy, le 9 mars 2020 en 8 exemplaires.

▪ **Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord**



Karine RAYNAUD  
Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales

▪ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....



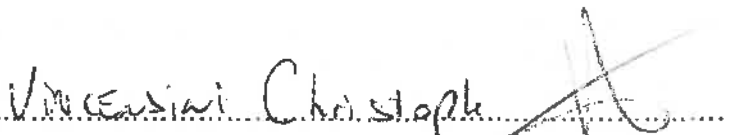
Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....



Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S. ....



200  
CV