

**ACCORD COLLECTIF  
DEPARTEMENTAL  
RELATIF AUX REGIMES DE PREVOYANCE  
COMPLEMENTAIRES, A ADHESION  
OBLIGATOIRE, DU PERSONNEL DU  
CENTRE DE GESTION DE LA MARNE ET  
DES EMPLOYEURS PUBLICS  
TERRITORIAUX AYANT FORMALISE L'UN  
DE CES REGIMES**

Le 25 juillet 2024



20, avenue de l'Opéra – 75001 Paris

Tél : +33(0)1 53 75 91 91

[www.rigaudavocats.com](http://www.rigaudavocats.com)

AARPI – AVOCATS INSCRITS AU BARREAU DE PARIS – TOQUE G0739

**Accord collectif départemental relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, du personnel du Centre de Gestion de la Marne et des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l'un de ces régimes**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne représenté par Patrice Valentin et les Employeurs publics territoriaux du ressort géographique de ce dernier, ayant donné mandat au Centre de Gestion.

*ci-après, dénommés « le Centre de Gestion »,*

D'une part,

**Et,**

Les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle du Département de la Marne :

- la **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par M. Johan COLLIN, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- la **Confédération Générale du Travail (CGT)** représentée par Mme Hélène PERREIN, mandatée à cet effet par son organisation syndicale,
- **Force Ouvrière (FO)** représentée par M. Xavier SUPERNANT, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- la **Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des cadres (CFE/CGC)** représentée par M. Patrice MICHAUD mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- la **Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FAFPT)** représentée M. Christophe MAUCLAIR, mandaté à cet effet par son organisation syndicale,
- le **Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SA FFPT)** représenté par M. Américo PEREIRA mandaté à cet effet par son organisation syndicale, la **Fédération Syndicale Unitaire (FSU)**,

*ci-après, dénommées « les Organisations syndicales ».*

D'autre part.

## PREAMBULE

- L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l'obligation, pour les employeurs publics territoriaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, de participer au financement de garanties minimales destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et, le cas échéant de décès (ci-après, également dénommées « garanties de prévoyance complémentaires »). Ce texte ouvre la faculté aux employeurs publics territoriaux d'engager des discussions avec leurs organisations syndicales afin de mettre en place des régimes collectifs à adhésion obligatoire formalisés dans le cadre d'un accord collectif majoritaire.
- Parallèlement, l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 est venue rénover le cadre juridique relatif à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique.
- Enfin, un accord, signé le 11 juillet 2023, à l'issue d'un processus de négociation engagé au niveau national, apporte des précisions sur les futurs dispositifs de prévoyance qui devront être mis en œuvre par les employeurs publics territoriaux et prévoit, notamment, la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire dans le cadre de la couverture des risques « incapacité » et « invalidité ». Les stipulations de cet accord devront être transposées dans le cadre de dispositions législatives et/ou réglementaires.
- Afin de répondre aux enjeux de santé au travail, de maintien d'un niveau de vie décent aux agents en situation d'arrêt de travail, d'attractivité du secteur public, d'équilibre financier et de dialogue social, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne et les organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale à l'échelle du Département de la Marne ont souhaité mutualiser la mise en œuvre et le suivi des garanties de prévoyance complémentaires pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics, affiliés et non affiliés, du département (ci-après, dénommés « les employeurs publics territoriaux »).

Dans ce cadre, 379 employeurs publics territoriaux ont déclaré leur intention de rejoindre cette démarche et ont donné mandat au Centre de Gestion à cet effet.

C'est dans ce contexte que le Centre de Gestion a :

- engagé un processus de négociation avec les organisations syndicales qui a abouti à un accord de méthode en date du 12 mars 2024 et qui a vocation à conduire à la signature du présent accord.
- lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à des conventions de participation auxquelles seront adossés des contrats d'assurance collectifs, à adhésion obligatoire, de prévoyance complémentaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Compte tenu du nombre important et de la typologie des employeurs publics concernés, du nombre d'agents couverts et de l'étendue géographique du régime, la consultation porte sur trois strates distinctes correspondant à trois quotités tarifaires.

- Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels du Centre de Gestion et des employeurs publics territoriaux :
  - l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
  - un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
  - le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant **3 ans**.

- Ainsi, le présent accord prévoit la possibilité pour les employeurs territoriaux, visés à l'article 2, de :
  - formaliser, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire (ci-après, également dénommé « accord collectif local »), la mise en place :
    - ✓ de l'un des deux régimes « incapacité » et « invalidité », à adhésion obligatoire, visés dans l'Annexe 2, au bénéfice de l'ensemble de son personnel. La différence réside dans les options facultatives proposées au personnel.
    - ✓ des régimes de prévoyance « incapacité », « invalidité » et « décès », spécifiques aux assistant(e)s maternel(le)s, et aux assistant(e)s familial(es)(aux), à adhésion obligatoire, visés à l'Annexe 2, et cela compte-tenu du statut particulier dont relèvent ces catégories de personnels.
  - proposer à leur personnel (à l'exception des assistant(e)s maternel(le)s, et des assistant(e)s familial(es)(aux)), d'adhérer à des options facultatives, financées intégralement par ce dernier, destinées à leur permettre de bénéficier de garanties liées à la perte de retraite consécutive à une invalidité, au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie, et le cas échéant au décès, selon le scénario retenu par l'employeur territorial.
- Le Centre de Gestion et les organisations syndicales rappellent que les employeurs publics, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui adhéreront à l'une des conventions de participation signées par le Centre de Gestion et souscriront les contrats d'assurance adossés à celles-ci, seront tenus de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, en formalisant, dans le cadre d'un accord collectif local, notamment :
  - le caractère obligatoire de l'adhésion des bénéficiaires et les éventuelles dispenses d'adhésion,
  - leur choix de régime au regard des niveaux de garanties proposés,
  - les taux de cotisations et la répartition des cotisations entre les personnels bénéficiaires et l'employeur.
- Enfin, les parties s'engagent à rediscuter les termes du présent accord dans le cadre d'un avenant si les dispositions législatives et/ou réglementaires, ayant vocation à transposer les stipulations de l'accord national du 11 juillet 2023, le justifient ou pour tirer les conséquences de toute autre modification du cadre juridique.

## **TITRE 1<sup>ER</sup> : DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup>**

---

#### **OBJET**

Le présent accord a pour objet de définir le cadre minimal des régimes collectifs couvrant les risques « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant « décès », du personnel des employeurs publics territoriaux visés à l'article 2, qui auront adhéré à l'une des conventions de participation signées par le Centre de Gestion et souscrits les contrats d'assurance adossés à celle-ci.

### **ARTICLE 2**

---

#### **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à tous les employeurs publics ayant adhéré à l'une des conventions de participation portant sur les risques « incapacité » et « invalidité » et, le cas échéant « décès », en fonction de la strate à laquelle ils sont rattachés, signées par le Centre de Gestion et ayant souscrits les contrats d'assurance adossés à celle-ci, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En cours d'exécution des conventions de participation, les employeurs publics territoriaux du ressort géographique du Centre de Gestion dont l'effectif :

- est compris entre 1 et 50 pourront adhérer à l'une des conventions de participation et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, et sur simple délibération actant de leur adhésion à la convention de participation,
- est supérieur à 50 pourront adhérer à l'une des conventions de participation et souscrire les contrats d'assurance collectifs, à chaque échéance annuelle, sous réserve de l'autorisation préalable du Centre de Gestion et de l'organisme d'assurance.

### **ARTICLE 3**

---

#### **PERSONNEL BENEFICIAIRE**

##### **ARTICLE 3.1.**

---

##### **GENERALITES**

- L'ensemble du personnel, employé et rémunéré par un employeur public visé à l'article 2, qu'il s'agisse des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) ou du personnel affilié au régime général de la sécurité sociale :
  - devra adhérer, à titre obligatoire, à l'un des régimes de prévoyance « incapacité et invalidité » décrits dans l'Annexe 2, et formalisé dans l'accord collectif majoritaire conclu par leur employeur,
  - aura la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre de la perte de retraite consécutive à une invalidité (option n° 1), au décès (option n° 2) et au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie (option n° 3).
- Toutefois, le personnel en congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, de grave maladie, en disponibilité d'office pour raisons de santé, à la date de prise d'effet du contrat souscrit par leur employeur, adhère à l'issue d'une reprise effective de leur activité au moins égale à 30 jours continus, à l'exception du personnel déjà couvert par un contrat collectif de même nature antérieurement à la date de leur demande d'adhésion, qui peut adhérer immédiatement.
- Les assistant(e)s maternel(l)es et les assistant(e)s familial(es)(aux) en activité, employé(e)s et rémunéré(e)s, par un employeur public visé à l'article 2, sont bénéficiaires, à titre obligatoire, d'un

régime de prévoyance « incapacité, » et « invalidité » et « décès » spécifique, compte-tenu du statut particulier dont relève ces catégories de personnels.

- Le présent accord n'a pas vocation à s'appliquer aux vacataires, engagés par les employeurs visés à l'article 2, pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés, tels que définis au dernier alinéa du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

## **ARTICLE 3.2.**

### **SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL**

- L'adhésion du personnel bénéficiaire, visé à l'article 3.1. du présent accord, est maintenue en cas de suspension de leur relation de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de leur rémunération (quelle qu'en soit la dénomination) ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versés par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'employeur.

Précisons que l'adhésion est maintenue pour les agents :

- en disponibilité d'office lorsque celle-ci est prononcée au terme des congés pour raisons de santé (à savoir, au terme du congé de maladie dit « ordinaire », du congé de longue maladie, du congé de longue durée, du congé de grave maladie) et qu'elle est indemnisée, conformément aux dispositions en vigueur,
- ayant obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois et qui bénéficient d'un maintien du paiement du demi-traitement par l'employeur jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, conformément aux dispositions en vigueur.

Dans ces hypothèses, l'employeur public verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les bénéficiaires dont la relation de travail n'est pas suspendue, pendant toute la période de suspension indemnisée. Parallèlement, le bénéficiaire doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

- En revanche, l'adhésion au régime est suspendue pour le bénéficiaire dans tous les autres cas de suspension de la relation de travail non visés au présent article.

## **ARTICLE 4**

### **CARACTERE OBLIGATOIRE DU REGIME**

- L'adhésion à l'un des régimes décrits à l'Annexe 2, formalisé par chacun des employeurs visés à l'article 2, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire, est obligatoire pour les bénéficiaires mentionnés à l'article 3.

Toutefois, pour les agents contractuels, l'adhésion au régime peut être subordonnée à une condition d'ancienneté maximale de six mois, conformément à l'article 2.8. de l'accord national du 11 juillet 2023. Cette ancienneté s'entend de la présence effective de l'agent (constatée sur une durée globale d'un an) dans la collectivité ou dès l'arrivée dans la collectivité dès lors que la durée du contrat liant l'agent à la collectivité est supérieure ou égale à 6 mois. La durée de la condition d'ancienneté pourra être réduite dans les accords locaux conclus par les collectivités et établissements publics en application du présent accord collectif départemental.

Cette obligation d'adhésion résulte de la signature du présent accord et des accords collectifs locaux qui seront conclus par chaque employeur public entrant dans le champ d'application du présent accord. Les bénéficiaires concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de



cotisations prélevée sur leur bulletin de paie.

- En outre, chaque employeur public peut prévoir, conformément à l'article 2.10.2. de l'accord national du 11 juillet 2023, sous réserve de les mentionner dans l'accord collectif local, une dispense d'affiliation au bénéfice des agents et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

## **TITRE 2 : FINANCEMENT**

### **ARTICLE 5**

#### **TAUX DE COTISATIONS ET REPARTITION**

- Compte-tenu du nombre important et de la typologie des employeurs publics concernés, du nombre d'agents couverts et de l'étendue géographique du régime, trois strates distinctes faisant l'objet de tarifications distinctes ont été mis en place. Les taux de cotisations applicables sont déterminés par strate principalement en fonction de l'employeur public et de son effectif. Le découpage tarifaire est repris à l'Annexe n° 1 du présent accord.

Par ailleurs, compte-tenu de leur statut particulier, une tarification spécifique est appliquée aux assistant(e)s maternel(le)s et aux assistant(e)s familial(es)(aux).

- Quelle que soit la tarification applicable, les cotisations obligatoires servant au financement des garanties conventionnelles minimales définies à l'article 8 du présent accord, déterminées par l'employeur public et ses organisations syndicales dans le cadre d'un accord collectif local et décrites à l'Annexe n° 2, sont prises en charge, *a minima*, à hauteur de 50 % par l'employeur public.

Le taux et la répartition des cotisations seront formalisés dans l'accord collectif local conclu par chacun des employeurs publics entrant dans le champ d'application de cet accord.

A cette occasion, les employeurs publics peuvent négocier avec leurs organisations syndicales et formaliser dans leur accord collectif :

- une répartition plus favorable aux personnels bénéficiaires et/ou,
- une modulation de leur participation en fonction du revenu des personnels bénéficiaires, conformément à l'article 2.9. de l'accord national du 11 juillet 2023.
- Les cotisations servant au financement des options facultatives liées à la perte de retraite consécutive à une invalidité, et au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie, et le cas échéant au décès, sont exclusivement à la charge du personnel bénéficiaire visé à l'article 3 du présent accord.

### **ARTICLE 6**

#### **ASSIETTE DES COTISATIONS**

Les cotisations sont exprimées en pourcentage de la rémunération de référence qui s'entend de la rémunération mensuelle brute incluant le traitement indiciaire brut (TIB) la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), le régime indemnitaire (RI) et l'ensemble des primes liées à l'activité et/ou à la fonction et/ou aux sujétions lorsqu'elles sont mensualisées (y compris le prélèvement primes/points), la rémunération des collaborateurs de cabinet.

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, et les assistant(e)s familial(es)(aux), les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence qui s'entend du salaire mensuel brut (salaire de base + primes) servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la

sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code (hors allocations et indemnités liées à la prise en charge de l'enfant).

Pour les salariés de droit privé, les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence qui s'entend du salaire mensuel brut (salaire de base + primes) servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code.

## **ARTICLE 7**

---

### **EVOLUTION ULTERIEURE DE LA COTISATION**

Les taux de cotisations mentionnés à l'article 4 n'évolueront pas jusqu'au 31 décembre 2027.

A l'issue de cette période, les évolutions de cotisations, à la hausse ou à la baisse, qui pourraient intervenir, seront répercutées dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'employeur et le personnel bénéficiaire. En cas d'augmentation, celle-ci ne peut excéder 15 % du taux jusqu'alors applicable.

## **TITRE 3 : PRESTATIONS**

## **ARTICLE 8**

---

### **GARANTIES OBLIGATOIRES**

- Les prestations dont bénéficie le personnel visé à l'article 3 du présent accord sont décrites dans l'Annexe 2. L'employeur public et ses organisations syndicales déterminent le niveau de garanties le plus adapté au personnel couvert sur la base des deux niveaux de prestations décrits dans l'Annexe 2. Ce choix est formalisé dans son accord collectif.
- Ces prestations ne constituent en aucun cas un engagement pour les employeurs publics, qui ne sont tenus, à l'égard de leur personnel bénéficiaire, qu'au seul paiement de leur participation et au versement, *a minima*, des prestations prévues par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à leur financement.

Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, au même titre que les modalités, limitations et exclusions de garanties.

## **ARTICLE 9**

---

### **OPTIONS FACULTATIVES**

Le personnel bénéficiaire (autre que les assistantes maternelles et les assistant(e)s familial(es)(aux)) a la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre de la perte de retraite consécutive à une



invalidité, du maintien du régime indemnitaire pendant les périodes à plein traitement en congé longue maladie, congé longue durée et congé grave maladie, et le cas échéant du décès.

## **TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 10**

---

#### **INFORMATION INDIVIDUELLE**

En leur qualité de souscripteur, chacun des employeurs publics remet à chaque bénéficiaire concerné et à tout nouveau bénéficiaire, employé et rémunéré, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions des contrats d'assurances. Il en sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

### **ARTICLE 11**

---

#### **SUIVI DE L'ACCORD**

- Un comité paritaire de pilotage et de suivi est mis en place dans le cadre du présent accord.

Il se réunira, *a minima*, tous les semestres.

Il aura pour missions :

- l'audit et l'évaluation des contrats collectifs,
  - l'audit et l'évaluation de la qualité technique des contrats collectifs,
  - l'audit, l'évaluation et les conditions de mise en œuvre des impacts des évolutions réglementaires,
  - l'audit et l'évaluation des évolutions de garanties,
  - l'audit et l'évaluation des comptes de résultats des contrats collectifs,
  - l'audit, l'évaluation et l'appréciation des demandes d'évolutions tarifaires,
  - Ce comité est composé de représentants du Centre de Gestion et des employeurs publics et deux représentants de chaque organisations syndicales signataires du présent accord.
- Un relevé de décision des réunions du comité sera élaboré puis transmis à l'ensemble des signataires du présent accord.
- Compte-tenu de la complexité des sujets liés à la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'avoir recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).

### **ARTICLE 12**

---

#### **DUREE – REVISION – DENONCIATION**

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être suspendu, révisé et dénoncé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, en cas de modification du cadre juridique applicable ayant des conséquences sur les stipulations du présent accord, de se réunir pour déterminer et négocier les

adaptations nécessaires, dans le cadre d'un avenant.

- La résiliation des contrats collectifs par l'employeur public emporte automatiquement et de plein droit celle de l'adhésion à la convention de participation à laquelle il a adhéré.

La résiliation ou la dénonciation de la convention de participation par le ou les organismes assureurs emporte la résiliation des contrats collectifs d'assurance, qui y sont adossés et la caducité du présent accord par disparition de leur objet.

En cas de résiliation ou de dénonciation de la convention de participation par le ou les organismes assureurs et de résiliation des contrats collectifs d'assurance, les parties s'engagent, dans le respect du processus de dialogue social déterminé par l'accord collectif national du 11 juillet 2023, à relancer une consultation afin de mettre en place une nouvelle convention de participation et de nouveaux contrats collectifs d'assurance au bénéfice des agents.

- Enfin, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par le contrat d'assurance résilié.

## **ARTICLE 13**

---

### **ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il fait l'objet d'une publication dans les conditions prévues par l'article L. 226-1 du Code général de la fonction publique.

A Châlons-en-Champagne, le 26 juillet 2024

Fait en 4 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

**Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne** représenté par son Président M. Patrice VALENTIN



**Pour les organisations syndicales représentatives :**

- la **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par M. Johan COLLIN

- la **Confédération Générale du Travail (CGT)** représentée par Mme Hélène PERREIN

- le **syndicat Force ouvrière des territoriaux de la Marne(FO)** représenté par M. Xavier SUPERNANT, par délégation de Mr Thierry TRETHAU

- la **Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des cadres (CFE/CGC)** représentée par M. MICHAUD Patrice

- la **Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale (FAFPT)** représentée par M. Christophe MAUCLAIR



- le **Syndicat Autonome de la Fonction Publique Territoriale (SAFPT)** représenté par M. PEREIRA Américo

