
ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE POUR L'ANNÉE 2025

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société par action simplifiée **CHRONOPOST**, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro SIREN 383 960 135, dont le siège social est situé 3 boulevard Romain Rolland, 75014 Paris et représentée par Mourad Bouziane, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « Entreprise »,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société CHRONOPOST :

CFDT, représentée par Bruno KLEIN, délégué syndical central ;

CFE-CGC, représentée par Gilles SPOSITO, délégué syndical central ;

CGT, représentée par Richard GIRAUD, délégué syndical central ;

FO, représentée par Christophe FARRUGGIA, délégué syndical central ;

SUD, représentée par Eugène URBINO, délégué syndical central ;

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :





PREAMBULE

La Direction de Chronopost a invité les organisations syndicales représentatives à ouvrir la négociation annuelle portant sur les thèmes de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Les négociations ont ensuite donné lieu à des rencontres qui se sont déroulées les 11 février, 5 mars, 13 mars, 26 mars et 2 avril 2025 afin d'échanger sur les propositions et revendications portées par les organisations syndicales.

Dès le début des négociations, la Direction et les organisations syndicales se sont entendues sur le cadre des mesures à envisager, tenant compte notamment d'engagements qui avaient pu être annoncés par la Direction précédemment (frais de santé, revalorisations de postes...).

Les revendications portées par les Organisations syndicales et les échanges qui en ont découlés avec la Direction ont ensuite permis d'aboutir à la définition d'un large panel de mesures bénéficiant à toutes les catégories de l'entreprise.

Dans ce cadre, et malgré une situation économique plus favorable que les années précédentes (inflation sur l'année inférieure à 1%), les parties ont entendu poursuivre les efforts de l'entreprise dans la définition de mesures salariales avantageuses au bénéfice de l'ensemble de ses collaborateurs.

Ainsi, par le présent accord NAO, Chronopost entend attribuer des augmentations générales à une part significative de son personnel, selon des taux dégressifs par niveaux de salaires au bénéfice des revenus les moins élevés.

Par ailleurs, l'entreprise entend poursuivre des mesures déjà initiées depuis plusieurs années, telles que la revalorisation de postes clés ou encore la reconnaissance de la fidélité des plus anciens.

Au cours de leurs échanges, afin de rétribuer un niveau de performance satisfaisant sur ce début d'année, et d'aller vers le niveau de performance attendu vis à vis du budget fixé pour l'année 2025 (66,7 M€), les parties ont convenu de l'octroi de primes de partage de la valeur pour l'année 2025 (PPV). Chaque partie ayant fait des concessions réciproques afin d'atteindre un consensus, les discussions menées lors des réunions de négociation ont permis d'aboutir à un accord repris ci-après.

DS
Bl

Paraphe
CF

Paraphe
EU

Paraphe
GS

Paraphe
RG



ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de Chronopost en France métropolitaine et dans les DROM.

Sauf dispositions contraires, les salariés ainsi concernés sont les salariés qui sont encore présents dans les effectifs de l'entreprise à sa date d'effet fixée au 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 2 – AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES

Il est précisé que cet article n'est applicable qu'aux salariés en CDI ayant 1 an d'ancienneté au 1er avril 2025 et qui entrent dans son champ d'application (tel que défini à l'article 1).

Ils bénéficient cette année de taux d'augmentation générale de leur salaire brut de base.

Ces taux sont définis par niveaux de salaires (en équivalent temps plein) dans les conditions fixées ci-après :

- 2 % d'augmentation générale du salaire brut de base mensuel pour les salariés qui ont un niveau de salaire brut mensuel de base inférieur ou égal à 1900 € ;
- 1,8 % d'augmentation générale du salaire brut de base mensuel pour les salariés qui ont un niveau de salaire brut mensuel de base supérieur à 1900 € et inférieur ou égal à un salaire brut mensuel de base de 2500 € ;
- 1,5 % d'augmentation générale du salaire brut de base mensuel pour les salariés qui ont un niveau de salaire brut mensuel de base supérieur à 2500 € et inférieur ou égal à un salaire brut mensuel de base de 4000 € ;
- 1 % d'augmentation générale du salaire brut de base mensuel pour les salariés qui ont un niveau de salaire brut mensuel de base supérieur à 4000 € et inférieur ou égal à un salaire brut annuel de base (13^{ème} mois inclus) de 60 000 € ;

Il est précisé que sont exclus du bénéfice de cette mesure d'augmentation les salariés ayant déjà bénéficié, entre le 1er août 2024 et le 31 mars 2025, d'une augmentation de leur salaire brut de base mensuel supérieur à 100 € bruts (en équivalent temps plein) ; que cette augmentation résulte d'une promotion ou d'une augmentation individuelle au mérite.

De ce fait, les RDI qui ont bénéficié d'une revalorisation intervenue dans le cadre de l'assessment des RDI en 2024 seront éligibles aux augmentations générales définies ci-dessus.

Cette mesure prendra effet au 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 3 – REVALORISATIONS SALARIALES DE NOS MÉTIERS

Dans la continuité de la politique de revalorisation de certains métiers de Chronopost intervenus lors de précédentes NAO ainsi que dans la lignée des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP) signé le 6 décembre 2024, les parties ont convenu cette année des mesures de revalorisations suivantes :



ARTICLE 3.1 - REVALORISATION DES ASSISTANT(E)S D'AGENCE

La présente revalorisation s'inscrit dans la poursuite des engagements de l'accord NAO 2024. En effet, depuis cette date, le niveau de salaire minimum de base applicable aux Assistant(e)s d'Agence a été porté à 2200 € bruts mensuels. Aussi, il était convenu la mise en place de niveaux d'expertise pour cette fonction après évaluation (assessment).

Dans la continuité, et plus généralement, en lien avec les engagements pris dans le cadre de l'accord GEPP, les parties ont convenues de poursuivre la revalorisation de la fonction d'assistant(e)s d'agence par la création des niveaux d'expertise assortis des salaires de base mensuels minimums suivants :

- Niveau Confirmé : 2200 € bruts mensuels (classe D, coeff. 165)
- Niveau Expert : 2350 € bruts mensuels (classe D, coeff. 175)
- Niveau Expert Référent ADP (administration du personnel) : 2765 € bruts mensuels (classe E, coeff. 225)

Il est précisé que l'appréciation des niveaux minimums de salaires définis se fera après avoir intégré les mesures d'augmentation générale fixées cette année (cf infra article 2).

De plus, à l'instar de la revalorisation de la fonction de RDI intervenue en 2024, ces revalorisations seront effectives à compter de la mise en place d'un assessment. Ce système objectif d'évaluation permettra le positionnement des Assistant(e)s d'Agence présent(e)s dans les effectifs à sa date de réalisation sur les niveaux d'expertises ainsi fixés.

Cette mesure prendra donc effet (sans effet rétroactif) le mois suivant la date de finalisation de l'assessment prévue au plus tard au mois de septembre 2025.

ARTICLE 3.2 - REVALORISATION DES ÉQUIPIERS SUPPORTS (EQS)

Les parties conviennent que le niveau de salaire minimum de base mensuel applicable aux Équippers Supports sera porté à 1900 € bruts mensuels, quel que soit leur niveau de classification.

Il est précisé que l'appréciation de cette limite se fera après application de la mesure d'augmentation générale fixée cette année (cf infra article 2).

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.

Par ailleurs, suivant les engagements pris dans le cadre de l'accord GEPP, il est également indiqué que cette mesure s'inscrit dans une revalorisation plus générale de la fonction des Équippers Supports qui interviendra dans les années à venir, passant notamment par la mise en place de niveaux d'expertise pour cette fonction après évaluation (assessment).

Après discussions, il a également été convenu d'examiner la fonction des EQS qui exercent plus particulièrement des missions en lien avec la Température dirigée.

Dans ce cadre, la Direction Nationale des Opérations réalisera une cartographie de ces situations. Une restitution sera ensuite organisée par la Direction des Ressources Humaines, avec la Direction Nationale des Opérations, au cours d'une réunion spécifique auprès des Organisations Syndicales, au plus tard en juillet 2025.



Lors de cette réunion, la Direction et les Organisations syndicales échangeront au sujet de la mise en place d'une prime mensuelle de mission, dont le montant sera à définir. La Direction souhaite préciser qu'il ne s'agit pas pour autant de la création d'une fonction spécifique.

ARTICLE 3.3 - REVALORISATION DES SALAIRES DE BASE DES COMMERCIAUX

Afin de renforcer la fidélisation de la population commerciale, les parties se sont accordées pour faire évoluer la grille salariale relative à leurs salaires bruts minimums mensuels de base, comme suit :

Direction Régionale des Ventes (DRV)	AVANT LE 31/03/2025		A PARTIR DU 01/04/2025	
	Province	IDF	Province	IDF
CAF ÉQUIPE	1 800 €	1 850 €	1 950 €	2 000 €
CAF JUNIOR	1 900 €	2 000 €	2 050 €	2 150 €
CAF CONFIRMÉ	2 000 €	2 100 €	2 150 €	2 250 €
CAF EXPERT	2 200 €	2 300 €	2 350 €	2 450 €

Direction des Ventes au Comptant (DVAC)	AVANT LE 31/03/2025		A PARTIR DU 01/04/2025	
	Province	IDF	Province	IDF
CDEV JUNIOR	1 800 €	1 900 €	1 950 €	2 050 €
CDEV CONFIRMÉ	2 000 €	2 100 €	2 150 €	2 250 €
CDEV EXPERT	2 200 €	2 300 €	2 350 €	2 450 €

	AVANT LE 31/03/2025		A PARTIR DU 01/04/2025	
	Province	IDF	Province	IDF
GCN	2 400 €	2 500 €	2 550 €	2 650 €

	AVANT LE 31/03/2025	A PARTIR DU 01/04/2025
CAF SED Équipe	2 023,28 €	2 050 €
CAF SED	2 023,28 €	2 200 €
CAF SED Expert	/	2 350 €



DIRECTION NATIONAL CHASSE : reprise des grilles ci-dessus selon l'emploi du collaborateur

Il est précisé que cette évolution n'a pas vocation à impacter le pay plan des commerciaux, qui demeure régie par la réalisation des règles de commissionnement en vigueur.

Il est également précisé que l'appréciation de ces revalorisations se fera après avoir intégré les mesures d'augmentation générale fixées cette année (cf infra article 2).

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.

ARTICLE 4 – PRIME D'ANCIENNETÉ

Chronopost rappelle l'importance accordée à la fidélité de ses collaborateurs, déjà récompensée par le biais de différents dispositifs tels que les gratifications médailles du travail ou l'octroi de primes d'ancienneté.

Dans le cadre de cette politique de valorisation de l'ancienneté, les parties ont souhaité ajouter un échelon supplémentaire à la grille relative à l'attribution de la prime d'ancienneté pour les salariés comptant plus de 30 ans d'ancienneté.

La grille devient donc la suivante :

OUVRIERS / EMPLOYÉS	AGENT DE MAÎTRISE
2 ans - 2%	-
3 ans - 3%	
5 ans - 5%	
6 ans - 6%	
9 ans - 9%	
12 ans - 12%	
15 ans - 15%	
18 ans - 18%	
20 ans - 20%	
30 ans - 25%	

Il est précisé que les règles de calcul de cette prime demeurent inchangées. En effet, son montant est calculé par application du taux défini dans le tableau ci-dessus sur les minimas des salaires bruts du



barème conventionnel de Branche de chaque coefficient à l'embauche, au prorata de la durée de travail contractuelle.

Cette mesure prendra effet au 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 5 – REVALORISATION DE PRIMES TRIMESTRIELLES

Dans la continuité d'engagements déjà pris concernant la revalorisation de certaines primes trimestrielles, les parties ont convenu, pour cette année, de revaloriser les primes trimestrielles suivantes :

- la revalorisation de la prime trimestrielle des Trieurs / Chauffeurs (ouvriers) à 280 € bruts (contre 260 € bruts actuellement) ;
- la revalorisation de la prime trimestrielle des Opérateurs Hub (ouvriers) à 280 € bruts (contre 260 € bruts actuellement) ;
- la revalorisation de la prime trimestrielle des Employés et Agents de maîtrises du Siège (hors Direction de la Relation Clients, déjà revalorisée l'an dernier) à 180 € bruts (contre 150 € bruts actuellement) ;
- la revalorisation de la prime trimestrielle de l'équipe PGC (Pôle de Gestion Commerciale) et de l'équipe Gestionnaire Commercial de la DROM, à 480 € bruts (contre 450 € bruts actuellement) ;
- la revalorisation de la prime trimestrielle des Assistant(e)s d'Agence à 500 € bruts (contre 470 € bruts actuellement).

Cette mesure prendra effet à partir du 1er juillet 2025 pour le calcul des primes trimestrielles T3 2025 et suivantes.

Concernant les indicateurs des primes trimestrielles, un travail de refonte des principes (absentéisme, part collective, part individuelle et critères...) a été présenté aux Organisations Syndicales en vue d'une modification de l'accord en vigueur relatif aux primes trimestrielles pour une application à partir du T3 2025. Ce travail sera poursuivi dans le cadre d'une négociation spécifique.

ARTICLE 6 – MINIMAS CONVENTIONNELS

A titre de rappel, il est précisé que l'appréciation du respect des minimas conventionnels de Branche, définis par niveaux d'ancienneté, s'opère par le calcul du salaire de base brut additionné à la prime d'ancienneté attribuée au sein de Chronopost.

Nonobstant ce principe, par mesure de faveur, il a été convenu de relever le salaire de base brut mensuel des salariés au niveau du minima conventionnel du taux horaire à l'embauche.

Il est précisé que l'appréciation de ces revalorisations se fera après avoir intégré les mesures d'augmentation générale fixées cette année (cf infra article 2).

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.

ARTICLE 7 – PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DES TERRITOIRES ULTRA-MARINS

ARTICLE 7.1 - REVALORISATION DE LA PRIME VIE CHÈRE DANS LES DOM



Les parties conviennent que la prime de vie chère dans les DOM est portée à 220 € bruts mensuels (contre 200 € bruts mensuels actuellement).

Dans la lignée de la revalorisation déjà accordée l'an dernier, cette nouvelle revalorisation a vocation à continuer de prendre en compte la situation actuelle particulièrement tendue dans les départements ultramarins.

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.

ARTICLE 7.2 - MISE EN PLACE D'UN FONDS DE SOLIDARITÉ DROM

Dans le contexte des catastrophes climatiques survenues en 2024 dans les territoires ultra-marins (Mayotte, La Réunion) les parties ont convenu de la mise en place d'un fond de solidarité DROM.

La mise en place de ce fonds à vocation à venir en aide financièrement aux salariés de Chronopost qui résident sur les territoires ultramarins et seraient impactés par la survenance de catastrophes climatiques.

Ce fonds permettra de répondre de manière urgente et efficace à ces situations.

Au titre de l'année 2025, il sera alimenté d'un montant que la Direction définira dans les prochains mois.

En cas de survenance de catastrophes climatiques dans les territoires ultramarins, le fonds sera débloqué sur décision de la DONI, qui définira, afin de s'adapter aux situations rencontrées, ses modalités d'attribution au bénéfice des collaborateurs impactés.

ARTICLE 8 – REVALORISATION DU MONTANT DES TITRES RESTAURANTS

Afin de tenir compte de l'augmentation des coûts de l'alimentaire, les parties ont souhaité revaloriser le montant des titres restaurants.

Ce montant est porté à 9 € (contre 8 € actuellement).

Il est précisé que la revalorisation de ce montant est sans effet sur le taux de prise en charge par Chronopost du montant des titres restaurant, qui demeure inchangé.

De plus, il est précisé que l'octroi des titres restaurant reste une mesure de faveur laissée au libre choix des salariés.

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.

ARTICLE 9 – AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE SANTÉ

Suivant les engagements pris par la Direction lors des discussions relatives à l'évolution du régime frais de santé et prévoyance intervenu en 2024, les parties se sont accordées pour faire évoluer la participation de Chronopost à la prise en charge de la cotisation frais de santé.

Chronopost prendra en charge 55% de la cotisation (contre 50% actuellement).

Cette mesure prendra effet au 1er avril 2025.



ARTICLE 10 – REVALORISATION EXCEPTIONNELLE DE LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS EN COMMUN

Dans la continuité de la mesure mise en place depuis 2022 et reconduite jusqu'en 2024, la Direction maintient la revalorisation exceptionnelle de la prise en charge des frais de transports publics en commun, à minima pour l'année 2025, comme le permet la poursuite du dispositif légal de faveur en vigueur.

Ainsi, la prise en charge par Chronopost des titres d'abonnement aux transports publics reste fixée à 75% (au lieu de 50%).

Cette mesure prendra effet à compter du 1er avril 2025 et sera applicable jusqu'au 31 mars 2026..

Il est néanmoins précisé que cette mesure ne sera applicable que jusqu'au 31 décembre 2025 si le régime d'exonération de faveur actuellement en vigueur n'était pas poursuivi après cette date (loi de finances 2026).

ARTICLE 11 – ENGAGEMENT D'ATTRIBUTION DE PRIMES DE PARTAGE DE LA VALEUR

Tel que défini en préambule, cette clause a vocation à acter l'engagement du versement de primes de partage de la valeur au titre de l'année 2025.

En vertu du dispositif légal en vigueur, il est précisé que l'attribution de ces primes est liée à un niveau de performance attendu.

Dans ce cadre, les parties ont acté du versement de deux primes de partage de la valeur :

- aux vues des premiers résultats d'EBIT encourageants du début d'année 2025, un premier versement sera réalisé en juin 2025 pour une enveloppe globale correspondant à 300 000 euros bruts (hors forfait social) ;
- sous réserve de la réalisation d'un résultat d'EBIT pour l'année 2025 qui soit au moins égal au budget fixé pour l'année, c'est à dire 66,7 M€, un second versement sera réalisé en janvier 2026 pour une enveloppe globale correspondant à 700 000 euros bruts (hors forfait social). Il est précisé que si cette condition n'est pas remplie, ce versement ne sera pas effectué.

Cela correspond donc, sous réserve de la réalisation des conditions requises, à un versement total d'une enveloppe globale de 1 M € bruts (300 000€ + 700 000€, hors forfait social).

Il a également été décidé que ces primes de partage de la valeur seront accordées suivant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de versement de la prime :
 - *pour le premier versement* : lors de la date de versement de juin 2025 ;
 - *pour le second versement* : lors de la date de versement de janvier 2026.
- avoir perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure aux seuils suivants :
 - *pour le premier versement* : la prime sera accordée à tous les salariés (CDI / CDD) dont le niveau de rémunération brute annuelle pour la période du 01/06/2024 au 31/05/2025 est inférieure à 45 500 € bruts (en équivalent temps plein).



- *pour le second versement* : la prime sera accordée à tous les salariés (CDI / CDD) dont le niveau de rémunération brute annuelle pour la période du 01/01/2025 au 31/12/2025 est inférieure à 52 000 € bruts (en équivalent temps plein).

Il a aussi été convenu que le montant des primes varie :

- Selon la durée de présence effective du salarié pendant l'année écoulée :

En effet, dans tous les cas, le montant de ces primes sera proratisé en fonction du temps de présence effective des salariés concernés au cours des 12 derniers mois, c'est à dire pour le versement de juin 2025 entre le 01/06/2024 au 31/05/2025 et pour le versement de janvier 2026 entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025.

L'appréciation de la durée de présence effective se fera selon la réglementation en vigueur, à savoir en fonction de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre de la réduction générale des cotisations patronales dite ex-réduction Fillon.

Dans ce cadre, et conformément à la réglementation en vigueur, il est donc précisé que les absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences pour congé parental d'éducation, pour enfant malade et pour congé de présence parentale ainsi que les absences de salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade seront assimilées à des périodes de présence effective pour le calcul de la prime.

A l'inverse, les autres types d'absences sont de nature à proratiser le montant de prime.

- selon l'ancienneté dans l'entreprise (hors ancienneté Groupe), tel que défini ci-après :

Les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à 1 an à la date de versement de la prime percevront 100% des montants de primes.

Les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 1 an à la date de versement de la prime percevront 50% des montants de primes.

Par ailleurs, les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de moins de 6 mois à la date de versement de la prime percevront 25% des montants de primes.

Il est également précisé que ces deux primes seront versées seulement sur juin 2025 et janvier 2026, le cas échéant. Elles ne seront donc pas reconduites de manière automatique les années suivantes.

Le montant de ces primes sera calculé au moment de leurs versements dans le respect de l'ensemble des engagements et conditions fixés au sein du présent article.

Les parties ont également entendu préciser que cet engagement n'a pas vocation à venir en anticipation de mesures qui pourraient être mises en place au titre des NAO, ou d'un abondement d'intéressement, pour l'année 2026.

Il est également précisé que cette PPV fera l'objet d'un accord dédié, que les parties signataires du présent accord s'engagent à signer selon les dispositions reprises ici.

ARTICLE 12 – DIVERS

Lors de leurs discussions, les parties ont échangé sur la situation des salariés planifiés du mardi au samedi.



En effet, il est apparu que ces salariés ne bénéficient pas des jours fériés du lundi de Pâques et du lundi de Pentecôte qui se situent sur leur jours de repos hebdomadaire.

Dans ce cadre, la Direction prend l'engagement que ces situations soient examinées lors de la négociation relative à la Qualité de Vie et Conditions de Travail qui aura lieu sur l'année 2025.

ARTICLE 13 – DURÉE, DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions applicables et relatives à la NAO de cette année 2025.

Un exemplaire signé du présent accord est remis à chaque signataire.

Le présent Accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et versé sur la base de données nationales conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire signé du présent accord sera par ailleurs déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 07/04/2025, en 8 exemplaires originaux.

POUR CHRONOPOST

Mourad BOUZIANE

Directeur des Ressources Humaines de Chronopost

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour la CFDT

Bruno KLEIN

DocuSigned by:
Bruno KLEIN
431A9DBCAF2D4F1...

Pour la CFE-CGC

Gilles SPOSITO

Signé par :
Gilles SPOSITO
E0986035BC9247C...

Pour la CGT

Richard GIRAUD

Signé par :
Richard GIRAUD
08E6BCEFB224415...

Pour FO

Christophe FARRUGGIA

Signé par :
Christophe FARRUGGIA
F141AC4F6F8F4CF...

Pour SUD

Eugène URBINO

Signé par :
Eugène URBINO
DE265ABBF8CE403...