

REGLEMENT INTERIEUR GEDES 35

Validé en conseil d'administration du 10/10/2023

Le GEDES 35 est un groupement d'employeurs pour le secteur de l'économie sociale et solidaire. Les structures sont avant tout adhérentes du groupement et non utilisatrices du groupement. Ce règlement a pour objectif de concilier l'intérêt des adhérents, des salariés et du GEDES. Le règlement intérieur est le fruit d'une concertation des adhérents au travers des instances de gouvernance, parmi lesquelles figurent le conseil d'administration et l'assemblée générale.

Le règlement intérieur fixe les dispositions non inscrites aux statuts et nécessaires à l'administration de l'association.

Article 1 : Objet

Le règlement intérieur de fonctionnement est adopté par le conseil d'administration et s'impose à tous les adhérents.

Article 2 : Définition des postes

L'adhérent, en concertation avec le groupement, rédigera un profil de poste précisant les attendus de la mission, les conditions et l'environnement de travail, pour chacun des postes pour lequel il souhaitera bénéficier d'une mise à disposition par le groupement. Ces éléments seront réunis dans une fiche de mission co-signée par la structure, le salarié et le GEDES.

Article 3 : Planning

Le planning est élaboré en concertation avec les structures concernées et le salarié. Le planning définitif est communiqué au salarié concerné. Il précise, en outre, les lieux de travail et la répartition entre les adhérents.

PB

JG



Dans une perspective d'efficacité, les structures devront communiquer au GEDES tous les éléments concourant à l'élaboration du planning

Les structures devront notamment communiquer leurs périodes de fermeture si elles existent. Les périodes de fermeture figureront dans les fiches de mission.

La présence des adhérents utilisateurs concernés est indispensable lors de l'élaboration du planning. Les présents seront considérés comme prioritaires.

Durant la période d'essai du salarié, des aménagements pourront être proposés.

Le GEDES veillera à prendre en compte et concilier les contraintes de chacune des parties.

Le planning de mise à disposition est figé 2 mois à l'avance. Ainsi, toute demande de modification par un adhérent utilisateur du planning de mise à disposition d'un salarié devra être formulée au maximum le dernier jour du mois M pour application le mois $M+2$. Cette demande de modification ne pourra être prise en compte que si elle s'avère réalisable et compatible avec les besoins et contraintes des autres adhérents utilisateurs concernés par cette demande de modification. Le non-respect du délai de prévenance expose l'adhérent à une invalidation de la modification du planning et le cas échéant une facturation des heures (exemple de la fermeture d'une structure par exemple).

Toute demande de modification de planning qui a pour conséquence une diminution du temps de travail du salarié mis à disposition, devra respecter un délai de prévenance de 6 mois. Les modalités de la diminution du temps de travail correspondent aux modalités de rupture du contrat de mise à disposition. Une diminution du temps de travail, si elle n'est pas acceptée par le salarié peut engendrer une rupture du contrat de travail. Les conséquences de la rupture seront à la charge de la structure à l'origine de la rupture (voir article 13).

L'objectif du GEDES est de créer de l'emploi durable. Le GEDES mettra tout en œuvre pour réaffecter le salarié afin de combler la diminution du temps de travail.

Article 4 : Ajustements

En cours d'année, si besoin est, le GEDES pourra initier un réaménagement des plannings.

Article 5 : Contrat de travail et convention collective

Conformément à l'Art. L. 1253-9 du code du travail, les contrats de travail conclus entre l'association et le salarié sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi, de rémunération et la qualification du salarié. L'adhérent accepte les conditions d'exécution de ce contrat en signant la convention cadre de mise à disposition ainsi que le contrat de mise à disposition.



Les salariés bénéficient de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983 (JO du 22 Janvier 1987). Un exemplaire peut être consulté au siège du GEDES 35.

En sa qualité d'employeur des salariés mis à disposition, c'est au GEDES 35 qu'incombe le versement de la rémunération qui sera fonction de leur classification définie par la convention collective applicable et des usages ou avantages servis par le GEDES 35 au profit des salariés.

Les augmentations de rémunération conventionnelles s'imposent aux adhérents et ne font pas l'objet d'avenant au contrat de mise à disposition.

Les contrats de travail garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, entre le salarié du groupement et les salariés des structures auprès desquelles il est mis à disposition. Dans l'hypothèse d'une rémunération supérieure pratiquée au sein de la structure par rapport à la rémunération du GEDES, le GEDES versera au salarié une indemnité différentielle correspondant à l'écart et refacturera à la structure cette indemnité selon les modalités de facturation fixées par le règlement intérieur. L'adhérent devra donc communiquer au GEDES les conditions de rémunération pratiquées au sein de la structure et informer le GEDES des évolutions en la matière. Le GEDES pourra procéder à des régularisations rétroactives.

En revanche, pour des raisons de simplicité de suivi, les congés seront calculés selon la convention collective en vigueur au GEDES.

L'adhérent n'a pas l'obligation de faire bénéficier des œuvres sociales aux salariés mis à disposition (le salarié mis à disposition est non cotisant). En revanche, l'adhérent pourra avoir une démarche volontariste en la matière et en tenir informé le GEDES qui doit s'assurer que le cumul des avantages perçus par le salarié ne dépasse pas 5% du plafond de sécurité sociale. La lettre ministérielle du 12 décembre 1998 a en effet posé une présomption de non assujettissement aux charges sociales de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribués à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Ce plafond augmente chaque année. Pour déterminer ce plafond, le GEDES tiendra compte des bons cadeaux et des biens offerts (paniers garnis, chocolats...)

Conformément à la réglementation sur les groupements d'employeurs, l'adhérent est solidairement responsable des dettes du groupement à l'égard des salariés et des organismes créanciers des cotisations obligatoires. Les modalités de mise en œuvre de la solidarité financière sont précisées dans les statuts.



Article 6 : Mise à disposition de l'adhérent

La convention cadre définit les conditions générales de la mise à disposition et notamment : ses aspects financiers, les conditions de travail du ou des salariés mis à disposition, les aspects liés à la responsabilité. Un contrat de mise à disposition est établi à l'occasion de chaque mise à disposition. Il précise notamment l'identité et les coordonnées du salarié mis à disposition, le type de poste, la durée de la mise à disposition, le lieu de travail, les conditions financières. Le contrat de mise à disposition concerne le titulaire du poste. Le remplacement temporaire d'un salarié absent ne fait pas l'objet d'un contrat de mise à disposition.

4

Article 7 : Responsabilité de l'adhérent

De manière générale, le principe de mutualisation d'emploi par un groupement d'employeurs renvoie à une coresponsabilité du groupement et des adhérents vis-à-vis du salarié. Le GEDES est employeur des salariés mais doit disposer des éléments d'information pour assumer sa fonction employeur. Le salarié doit être considéré comme un salarié à part entière au sein de la structure dans laquelle il est mis à disposition.

La mutualisation des ressources humaines mise en œuvre par le GEDES suppose que tout adhérent ayant connaissance de situations pouvant remettre en cause l'emploi à temps partagé les communiquera au GEDES.

Inscription au registre du personnel des salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition doivent être inscrits au registre du personnel de la structure avec la mention « mis à disposition par le groupement d'employeurs GEDES 35 ».

Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans les effectifs de la structure utilisatrice, à l'exception de l'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Le calcul de cet effectif est notamment utilisé pour déterminer le nombre de personnes nécessaire à la constitution de la délégation unique du personnel.

Elections professionnelles : conditions pour être électeur dans la structure utilisatrice

Au nom du principe d'appartenance à une communauté de travail, les salariés mis à disposition peuvent participer aux élections des représentants du personnel sous condition d'une présence de **12 mois en continu** au sein de la structure utilisatrice. Par ailleurs, la loi du 20/08/2008 prévoit qu'avant le début des négociations du protocole préélectoral la structure utilisatrice interroge par



écrit le GEDES afin de lui fournir la liste des salariés mis à disposition répondant aux critères d'ancienneté. (circ DGT n°20)

Une fois acquise cette capacité électorale dans la structure utilisatrice les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans le groupement ou dans la structure utilisatrice. (Code travail art L.2314-18-1 et L.2324-17-1).

C'est au moment de l'organisation des élections dans la structure utilisatrice que les salariés mis à disposition doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option. En effet, la condition de présence continue de 12 mois s'apprécie lors de l'organisation des élections de la structure utilisatrice, c'est donc à cette date que les salariés font leur choix. Le fait que les salariés aient déjà voté au sein du groupement ne peut en soi les priver de leur droit d'option.

5

Responsabilité des conditions d'exécution du travail

L'adhérent, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles.

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, aux conditions de travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

L'adhérent doit porter à la connaissance du GEDES 35 les accidents du travail survenant aux salariés mis à disposition, dans un délai de 24 heures.

Le GEDES 35 se conforme à la loi du 5 novembre 2001 relative à l'élaboration et la mise en œuvre du Document Unique ou Document Unique d'Évaluation des Risques (DU ou DUER). Ce document obligatoire, sous peine de sanction, est à mettre en œuvre pour toutes les structures qui emploient un salarié au minimum. Compte tenu de l'enjeu de ce document, il est important de rappeler que chaque structure est responsable de l'existence de celui-ci dans son établissement et doit intégrer les postes des salariés mis à disposition.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité civile peut être engagée si la faute inexcusable est reconnue, entraînant une réparation du préjudice subi pour la victime, et pour l'employeur une cotisation complémentaire en remboursement de la rente majorée servie par la sécurité sociale.

Plus généralement l'adhérent s'engage à déclarer au GEDES 35, sans délai, tout incident, faute ou manquement des salariés mis à disposition.

L'adhérent devra en outre recueillir et transmettre tout élément de preuve, afin que le GEDES 35 puisse mettre en œuvre les mesures nécessaires.

PB JG



Evaluation du salarié

Le GEDES a la responsabilité (et l'obligation conventionnelle) en tant qu'employeur de l'évaluation annuelle de ses salariés. C'est l'occasion de rencontrer les salariés et de faire un bilan de la mise à disposition auprès des structures concernées. C'est un moment privilégié de prise de recul qui permet de préparer les décisions en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Le GEDES a opté pour une démarche participative sous la forme suivante : les grilles d'évaluation sont adressées à toutes les structures parties prenantes de l'emploi. Autant que faire se peut, une structure participe à l'entretien (en respectant un principe d'alternance). Les grilles d'évaluation doivent être renseignées par toutes les structures quel que soit le volume horaire de mise à disposition. L'adhérent est en contact régulier avec les salariés et est le plus à même à juger de la qualité du travail des salariés mis à disposition.

6

Heures supplémentaires-complémentaires

L'adhérent et les salariés mis à disposition signent chaque mois un relevé des heures effectuées dans le mois. L'adhérent ou le salarié adresse au plus tard le 25 de chaque mois au GEDES 35 ce relevé.

Si le salarié est amené à effectuer des heures supplémentaires, ou complémentaires, elles sont facturées à l'adhérent, conformément aux dispositions légales et/ou conventionnelles.

Régime fiscal

L'adhérent devra informer le GEDES du régime de TVA de sa structure, au moment de sa première adhésion, chaque année lors de la campagne de recensement, ou en cas d'évolution de ce régime.

La réglementation fiscale prévoit que les groupements d'employeurs sont non assujettis à la TVA à titre dérogatoire uniquement pour les adhérents non assujettis ou exonérés de TVA, ainsi que pour ceux réalisant des opérations soumises à la TVA sur moins de 20% de leurs recettes.

Domages causés par le salarié mis à disposition

Le salarié, lors de sa mise à disposition, se trouve placé sous la seule subordination de la structure utilisatrice adhérente au groupement d'employeurs et sous sa direction exclusive. La structure utilisatrice assume en conséquence les responsabilités incombant au commettant, au même titre que lorsqu'il s'agit de son propre salarié. Le principe de co-emploi, au sein d'un groupement d'employeur, entraîne une co-responsabilité : responsabilité administrative pour le groupement, responsabilité opérationnelle pour la structure adhérente utilisatrice.



La structure répond notamment des fautes que le salarié mis à disposition serait susceptible de commettre pendant qu'il est à son service.

De ce fait l'utilisateur renonce à tout recours contre le personnel du groupement d'employeurs ou contre le groupement d'employeurs lui-même, en cas de dommages causés par le salarié mis à disposition.

7

Article 8 : Congés payés

Les dates de congés payés sont fixées en concertation avec les structures. Communication est faite aux salariés, aux adhérents. Le GEDES arbitrera en cas de litige. Dans un souci d'efficacité, le GEDES préconise que les adhérents échangent à propos des périodes de congés en amont avec les salariés mis à disposition afin que la demande formulée par le salarié ait intégré les contraintes de l'adhérent.

Les congés payés ne sont pas refacturés. Ils sont intégrés dans les coefficients de facturation.

Article 9 : Absences du salarié mis à disposition

En cas d'absence justifiée et prévue par la convention collective, le salarié et le GEDES sont tenus d'informer l'association adhérente. La convention collective en vigueur au GEDES prévoit un maintien de la rémunération durant les 3 jours de carence, limité à deux arrêts de travail sur les 12 mois précédents tout nouvel arrêt. La facturation est maintenue durant ces 3 jours. Les congés exceptionnels prévus par la convention collective (déménagements, décès ...) ne seront pas refacturés. Ils sont intégrés dans les coefficients de facturation. Le GEDES, sur demande expresse de l'adhérent et en fonction du contexte et de la durée de l'absence, étudiera les possibilités de remplacement total ou partiel. En cas de remplacement dans le cadre d'un CDD, la prime de précarité sera refacturée aux structures et le coefficient de facturation pratiqué sera le coefficient maximum.

Article 10 : Constitution de la trésorerie

Chaque adhérent est tenu de verser une cotisation annuelle dont le montant est déterminé par l'assemblée générale. Conformément à la décision du 25 juin 2013, la cotisation sera différenciée entre les adhérents utilisateurs et les adhérents non utilisateurs.

Dans l'hypothèse où l'adhérent « non utilisateur » deviendrait utilisateur en cours d'année le différentiel de cotisation serait à régler.

En revanche, la cotisation ne sera pas proratisée en fonction de la date d'adhésion au GEDES.

En complément, un dépôt de garantie égal à deux mois d'utilisation, sera versé le jour de la signature de la mise à disposition. En cas de démission de l'adhérent, ce

B JG



dépôt de garantie sera restitué au plus tard 90 jours après la date de cessation de sa qualité d'adhérent du GEDES 35 sous réserve que l'adhérent ait réglé ses factures.

En cas de radiation (article 7 des statuts), le montant de la garantie reste acquis au GEDES 35. Les adhérents non utilisateurs n'auront pas à s'acquitter d'un dépôt de garantie. Les adhérents non utilisateurs ne seront pas concernés par le principe de solidarité financière.

Article 11 : Facturation et conditions de règlement

Détermination du coût de mise à disposition

Il est fixé par le conseil d'administration. Le GEDES 35 étant une association à but non lucratif, ce prix sera la résultante :

- du coût salarial réel et frais de déplacements et autres frais éventuels des salariés
- des frais de fonctionnement du groupement
- des frais de la médecine du travail

Par coût salarial, il faut comprendre :

- le salaire brut y compris les congés payés
- toutes les charges patronales
- les éventuelles taxes fiscales et parafiscales.
- La mutuelle obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016

Par frais de fonctionnement, il faut comprendre :

- les frais d'administration générale
- les frais de structure

En conséquence, le coût horaire facturé de la mise à disposition est composé :

- des salaires bruts
- des charges patronales et fiscales et para fiscales
- des frais de gestion correspondant à un pourcentage affecté aux salaires bruts et charges
- des congés payés, des congés supplémentaires, des congés exceptionnels et jours fériés
- des provisions concernant les indemnités de fin de carrière

Les frais de déplacements des salariés sont refacturés aux structures. Deux types de déplacements sont à distinguer :

- les déplacements pour le compte de la structure qui lui sont refacturés intégralement sur la base du tarif conventionnel en vigueur
- les déplacements entre les structures au cours d'une même journée qui sont refacturés aux structures au prorata du temps de



- travail inscrit dans le contrat de mise à disposition sur la base du tarif conventionnel en vigueur
- les déplacements en dehors du territoire de référence qui seront à la charge de la structure (frais de déplacement et temps de déplacement au-delà d'une demi-heure de trajet)

Les heures de formation sont refacturées aux structures au prorata du temps de travail inscrit dans le contrat de mise à disposition. Un bilan annuel est effectué et transmis aux associations.

Les absences liées aux arrêts de travail au-delà des 3 jours de carence sont déduites de la facturation sous réserve d'indemnisation par la CPAM. Les congés payés acquis pendant les arrêts de travail seront valorisés en facturation.

La réglementation du travail prévoit que les déplacements au cours d'une même journée soient valorisés. Le GEDES veillera à minimiser ces temps de déplacement en sensibilisant en amont les adhérents.

Les coefficients de facturation sont déterminés par le conseil d'administration.

Les subventions perçues au titre de dispositifs de financement d'emplois liés aux structures bénéficiaires de la mise à disposition sont déduites de la facturation. Une déduction forfaitaire sera effectuée au titre du montage du dossier.

Les aides perçues au titre de dispositifs de contrats aidés seront déduites en fonction de l'accompagnement requis pour le salarié. A minima les aides perçues au titre du 1^{er} mois seront conservées par le GEDES.

Article 12 - Conditions de règlement

Le paiement sera effectué par prélèvement bancaire, paiement par chèque ou virement. Les factures seront adressées mensuellement. En cas d'impayé supérieur ou égal à 2 mois, le GEDES pourra suspendre la mise à disposition avec maintien de la facturation.

Article 13 : Recrutement des salariés mis à disposition par l'adhérent

Tout adhérent ayant pour souhait de recruter l'un des salariés du GEDES 35 devra au préalable en informer ce dernier. Un préavis de 6 mois sera à respecter sauf accord spécifique avec le GEDES 35.

En tout état de cause, l'embauche directe d'un salarié du GEDES 35 par un adhérent ne pourra intervenir qu'au terme d'une période minimale de 6 mois de mise à disposition dans la structure qui a fait la proposition d'embauche.

AR JG



Article 14 : Rupture des contrats de travail

Le GEDES endosse la fonction employeur. A ce titre, et toujours dans l'intérêt général, le GEDES peut être amené à rompre le contrat de travail d'un salarié pour manquement (faute, insuffisance...) ou pour un motif qui s'impose au groupement (irrégularité de travail...). Dans ces cas, le GEDES refacturera aux structures concernées par l'emploi les coûts induits par la rupture, incluant les frais de gestion, au prorata des temps de travail de mise à disposition.

En cas de démission du salarié, le GEDES procédera en concertation avec les structures au recrutement du salarié remplaçant. La démission d'un salarié ne remet pas en cause le contrat de mise à disposition. Les heures de tuilage seront à la charge de la structure adhérente.

Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, le coût total de la procédure, incluant les frais de gestion, sera à la charge des adhérents.

Le GEDES pourrait être amené également dans l'intérêt général du groupement, à proposer des nouvelles affectations de salarié (retrait du salarié de certaines structures). Le GEDES veillera à respecter un délai de prévenance de 2 mois. Cette modification s'impose aux structures.

Article 15 : Règlement des litiges

En cas de litige survenant entre les adhérents ou entre un adhérent et un salarié, la présidence collégiale du GEDES 35 sera chargée de trouver une solution appropriée. En cas d'échec de la médiation, le règlement du conflit est de la compétence exclusive du conseil d'administration. En cas de contentieux initié par le salarié à l'occasion de son contrat de travail, c'est le GEDES 35 et non l'adhérent qui a la qualité de partie au procès et fournit au juge des éléments permettant à celui-ci de constater par exemple la réalité et le sérieux du motif de licenciement.

Dans le même sens, c'est le GEDES 35 qui devra, en cas de condamnation, en assumer les conséquences financières. Peu importe que le différend soit intervenu à l'occasion de la mise à disposition.

En conséquence, il appartiendra à l'adhérent de fournir au GEDES 35 toutes les informations utiles à la constitution du dossier en défense.

Cependant, si le GEDES 35 est condamné, l'adhérent ou les adhérents concernés seront facturés du montant des sommes octroyées au salarié.

Article 16 : Modification ou rupture d'une mise à disposition par l'adhérent

Toute modification ou rupture du contrat de mise à disposition, même temporaire et/ou partielle (réduction du volume d'heures affectées, arrêt d'une mise à disposition quand la structure mutualise plusieurs postes) devra être



notifiée au minimum six mois avant la date d'expiration de la convention cadre, par lettre recommandée avec accusé de réception. La modification ou rupture ne pourra prendre effet qu'après ce préavis.

En cas de modification ou de rupture de la mad, quelle qu'en soit la raison, l'adhérent supportera le coût du passif social engendré par sa décision. Ainsi, si les engagements pris par le GEDES 35 à l'égard des salariés mis à sa disposition ne peuvent être tenus, cet adhérent en supportera les entières conséquences financières. La démission ne devient effective qu'après purement des sommes dues par l'adhérent au GEDES 35.

En conséquence, si à la date d'effet de son départ, c'est-à-dire 6 mois après la décision de retrait, les heures fournies par l'adhérent n'ont pas pu être remplacées, il devra supporter si aucune autre solution n'a pu être trouvée, le coût du licenciement (indemnités et éventuellement coût d'une procédure). La structure adhérente aura la possibilité de présenter un recours auprès du conseil d'administration.

11

Article 17 : Présidence Collégiale

Les membres de la Présidence Collégiale sont élus au sein du Conseil d'Administration.

Il est déterminé 5 périmètres de responsabilités, compétences et actions :

- GESTION ADMINISTRATIVE :
 - La représentation de l'association dans les actes de la vie civile relatifs au fonctionnement interne du GEDES 35 et l'investissement de tous les pouvoirs à cet effet
 - Les engagements concernant les contrats de travail (embauche, sanction disciplinaire, licenciement)
 - La qualité d'ester en justice
 - La signature des procès-verbaux des conseils d'administration et assemblées générales
- POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES :
 - Le suivi de l'application par le GEDES 35 des évolutions légales et conventionnelles
 - La participation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - La participation aux projets d'évolution de la gestion des ressources humaines
- RELATIONS PARTENAIRES ET REPRÉSENTATION EXTÉRIEURE :
 - La représentation de l'association dans toutes les instances extérieures qui le nécessitent
 - L'engagement du GEDES 35 auprès de ses adhérents et de ses



partenaires financiers

- La défense des intérêts du groupement et de son projet associatif, et la participation à tout collectif en permettant la sécurisation et le développement.
- GESTION FINANCIÈRE :
 - Les relations avec les partenaires en lien avec la gestion financière (banques, expert-comptable)
 - La participation à l'élaboration du budget prévisionnel et sa présentation en conseil d'administration pour validation
 - La participation à l'analyse des documents comptables annuels, l'établissement de préconisations et leur présentation en conseil d'administration
 - La participation aux projets relatifs à la gestion financière
- COMMUNICATION :
 - La participation à l'élaboration de la stratégie de communication
 - La participation à la construction du plan d'action correspondant
 - La participation à la programmation sociale annuel.

La Présidence Collégiale est composée de 3 membres au minimum. Chaque membre peut assurer une ou plusieurs responsabilités.

Chaque membre de la Présidence Collégiale peut renvoyer au Conseil d'Administration une décision qui relève de sa compétence s'il estime que la situation le nécessite. Ce dernier est alors l'organe décisionnaire final.

Le règlement intérieur a pour vocation de clarifier les modalités pratiques de fonctionnement du groupement et identifier les responsabilités de chacune des parties. N'hésitez pas à nous faire part de suggestions, remarques visant à contribuer à l'amélioration du fonctionnement du groupement.

Fait à RENNES, le 10 octobre 2023

Julie GOUYGOU

Membre de la Présidence
Collégiale en charge de la
gestion administrative

Pascal BLOUTIN

Membre de la Présidence
Collégiale en charge des
relations aux adhérents