

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

DRH-100019

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A  
L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES**

ENTRE :

La société **DASSAULT AVIATION** dont le siège est 9 Rond Point des Champs  
Élysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,

représentée par **Monsieur Jean-Jacques CARA**, Directeur des Relations Sociales et  
des Ressources Humaines.

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

JE  
R3  
NA

11C

# 1 PREAMBULE

La société Dassault Aviation développe depuis longtemps une politique visant à mieux intégrer et à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées au sein de la société et à nouer des partenariats avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

La volonté des partenaires sociaux s'est concrétisée par l'accord d'entreprise du 17 décembre 2002 et de sa prorogation qui ont permis de développer des actions majeures au profit de l'insertion sociale et professionnelle des salariés visés par les dispositions de l'article R5212-12 du Code du Travail, dans le cadre du projet d'entreprise "CAP AVENIR, VIVRE AVEC SES HANDICAPS".

Dassault Aviation entend rester dans les années futures à un niveau d'emploi des salariés handicapés intégrant le secteur protégé et adapté supérieur aux obligations légales de 6%, poursuivre et développer à cet effet ses actions en faveur de leur insertion et leur maintien dans l'emploi.

Les parties ont souhaité, dans ce nouvel accord, poursuivre la dynamique engagée.

Elles veulent également donner une nouvelle impulsion à leur démarche par des mesures facilitant la reconnaissance du handicap et une meilleure conciliation entre handicap et vie professionnelle. Elles souhaitent par ailleurs prendre en compte la situation des salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente une déficience reconnue.

Par cet accord, la société entend également mutualiser et favoriser la diffusion des bonnes pratiques en vigueur dans les établissements.

## 2 ACTEURS ET MISSIONS

### 2.1 Le coordonnateur

Un coordonnateur désigné par la Direction des Ressources Humaines (DRH) assure le pilotage des actions menées pour atteindre les objectifs fixés par le présent accord.

Ainsi, il :

coordonne ces actions dans le respect des délais et budgets définis, en liaison avec les commissions locales,

- anime et coordonne les actions avec le comité de pilotage et assure le retour d'expériences,
- conseille les commissions locales et propose toutes actions qu'il estimerait utiles, collecte les données internes et externes et informe les différents acteurs prenant part aux actions de progrès,
- assure les relations avec les organismes spécialisés,
- réunit les données des résultats qualitatifs et quantitatifs dans un rapport annuel.

## 2.2 Le comité de pilotage "CAP AVENIR"

Un comité de pilotage de l'accord est constitué au niveau de l'entreprise.

Il est composé de deux membres par organisation syndicale et de quatre membres de la direction dont le médecin coordonnateur et le coordonnateur du présent accord. Le nom des membres de ce comité de pilotage est porté à la connaissance du personnel par tout moyen approprié.

Il examine avec le coordonnateur les plans d'actions prévisionnels annuels de chaque établissement et détermine les actions prioritaires et le cadre budgétaire nécessaire à leurs réalisations. En cas de désaccord, la Direction des Ressources Humaines est saisie pour décision.

Il exerce une mission de contrôle et de suivi budgétaire. Il est le garant de l'application de l'accord pour les actions menées dans le cadre de "CAP AVENIR, VIVRE AVEC SES HANDICAPS".

Il assure la promotion de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il valide, en accord avec le coordonnateur, tout projet qui lui est soumis par les commissions locales.

Tout dossier présenté au comité de pilotage doit remplir les conditions suivantes :

- La fiche de présentation du projet ou de l'action doit être complétée des informations et/ou pièces justificatives nécessaires à une prise de décision par le comité de pilotage et, si possible, huit jours avant la tenue de la réunion.
- La fiche de présentation doit être validée au préalable par la commission locale.

Il se réunit physiquement au minimum deux fois par an et est saisi chaque fois que nécessaire par les moyens de communication modernes : messagerie, visioconférence, OCS ... Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le coordonnateur à l'ensemble des membres, ainsi qu'aux membres des commissions locales.

Par ailleurs, lors des réunions du comité de pilotage, des actions d'information/sensibilisation pourront être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

Chaque année, le Comité Central d'Entreprise est informé du bilan d'insertion des salariés handicapés de l'année précédente ainsi que des projets de l'année en cours.

## 2.3 La commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi "CAP AVENIR"

Dans chaque établissement est constituée une commission locale pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette commission est composée :

- d'une personne désignée par chaque organisation syndicale présente dans l'établissement,
- d'une personne membre du CHSCT, désignée par celui-ci et à l'occasion du renouvellement du CHSCT,
- du Médecin du Travail,
- de l'Assistante Sociale lorsque l'établissement en dispose ou à défaut de l'Infirmière,
- d'une personne du service des Ressources Humaines désignée par la Direction de l'établissement qui assure la présidence. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

Le nom des membres de cette commission est porté à la connaissance du personnel par tout moyen approprié.

La commission locale propose en début d'année un plan d'actions prévisionnel budgétisé.

Après accord du comité de pilotage, elle met en œuvre les actions retenues. Toute demande de validation d'action doit être accompagnée d'un dossier justificatif complet.

De façon générale, la commission locale a pour mission d'animer la mise en œuvre des dispositions du présent accord et d'assurer la promotion de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette commission se réunit chaque fois que nécessaire et au minimum trois fois par an. Un compte-rendu est réalisé à l'issue de chaque réunion et diffusé par le président aux membres de la commission locale ainsi qu'aux membres du comité de pilotage. Ce compte-rendu sera accessible à l'ensemble des commissions locales.

Par ailleurs, lors des réunions de la commission, des actions d'information/sensibilisation pourront être organisées sur des thématiques liées au handicap, avec la participation éventuelle de personnalités extérieures.

Le président de la commission locale la représente auprès du comité de pilotage et du coordonnateur. Il rend compte au Comité d'Etablissement de janvier du bilan annuel des actions menées dans l'établissement. Ce bilan sera porté à la connaissance des salariés de l'établissement par tous moyens appropriés.

## **2.4 Contribution des CHSCT au suivi des questions relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés**

Conformément à l'article L4612-11 du Code du Travail, les CHSCT sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien et l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Chaque année, il est procédé à un bilan global des actions réalisées pour faciliter l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

## **3 MOYENS FINANCIERS DE L'ACCORD**

La Société Dassault Aviation ayant une politique d'emploi national, le calcul du taux d'emploi des salariés handicapés s'effectue au niveau de l'entreprise conformément à l'article R 5212-18 du Code du Travail.

Le budget prévisionnel annuel consacré aux actions développées dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord est maintenu à hauteur d'un plafond de 400 000 Euros par an, montant très supérieur à ce qu'aurait été la contribution versée à l'AGEFIPH. En tout état de cause, les budgets, sur la durée de l'accord ne pourront être inférieurs aux sommes qui auraient été versées à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

## **4 PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

### **4.1 Embauches**

Concernant le plan d'embauche, celui-ci s'inscrit dans le cadre plus global de la politique de l'emploi de la société. Le recrutement des personnes handicapées s'effectue en cohérence avec les besoins en compétences de l'entreprise. Dassault-Aviation exploitera tous les canaux de recrutement existants, ainsi que la possibilité d'accompagnement en terme de formation, afin de favoriser et de faire émerger les candidatures de personnes handicapées.

Tout en veillant à privilégier les recrutements en contrat à durée indéterminée, l'entreprise facilitera l'insertion des personnes handicapées en mobilisant, quand cela sera nécessaire, des recrutements en contrat à durée déterminée.

L'accompagnement individualisé peut, en fonction du handicap, s'avérer utile. Il constitue un gage de réussite de l'insertion professionnelle dans l'entreprise. Sur la base du volontariat et de préférence dans l'environnement du salarié handicapé, un crédit d'heures spécifique sera accordé au salarié volontaire pour accompagner le nouvel embauché, après autorisation du comité de pilotage. Ce crédit d'heures est limité à vingt heures par mois pour une durée maximum de 6 mois et sera pris en compte sur le budget "CAP AVENIR".

Les parties signataires sont convenues de définir un objectif total plancher de 10 embauches pour les années 2011 à 2013, dans toute la mesure du possible essentiellement en contrat à durée indéterminée.

## 4.2 Formation en alternance

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées en participant à l'acquisition de compétences, Dassault Aviation souhaite poursuivre les actions mises en œuvre sous la forme de l'alternance initialisée en 2009/2010.

Afin d'accompagner à leur arrivée les salariés handicapés qui le souhaitent et pour faciliter leur intégration, des tuteurs ou maîtres d'apprentissage se trouvant dans l'environnement de travail proche pourront, sur la base du volontariat, exercer cette mission durant leur temps de travail.

Ils pourront bénéficier, s'ils le souhaitent, de formations particulières (accompagnement du handicap, langage des signes ...) pour faciliter leur mission. Par ailleurs, ils disposeront aussi d'un maximum de 15 heures par mois, dont le financement est imputé sur le budget "CAP AVENIR", après autorisation du comité de pilotage.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage volontaires accompagneront et guideront le salarié handicapé tout au long de son contrat.

Pour les années 2011 à 2013, l'objectif plancher est fixé à 10 contrats en alternance.

## 4.3 Actions dans les écoles, associations et centres pour handicapés

Afin de s'impliquer en faveur des personnes handicapées pour les aider à développer leur formation et leurs perspectives d'emploi, l'entreprise poursuivra des partenariats, en lien avec ses métiers, avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Des aides diverses peuvent être apportées à ces structures en matière d'offres de stages dans l'entreprise, de visites d'usines, de dons de matériel, d'apports de compétences, etc.

Une recherche de partenariat sera également menée auprès des centres de rééducations professionnelles et fonctionnelles, auprès des structures locales en faveur de l'emploi des personnels handicapés (Cap Emploi, Pôle Emploi, APEC, sociétés d'intérim spécialisées, maisons départementales ...), ainsi qu'au travers d'associations telles que Tremplin, Hanvol, etc. pour les métiers de l'entreprise.

  
Handwritten initials and signatures: RB, JF, NA, and a large signature 'UC'.

D'autres organismes pourront être identifiés et des partenariats mis en place si nécessaire afin de faciliter la formation des personnes handicapées et l'émergence de candidatures en lien avec nos métiers.

Une information particulière sera faite envers les étudiants handicapés à l'occasion des rencontres et forums, par messages particuliers sur notre site Internet Emploi ou par tout autre moyen de communication.

#### **4.4 Taxe d'apprentissage**

Le versement de la taxe d'apprentissage est également un moyen de participer à la formation des personnes handicapées.

A ce titre, Dassault Aviation s'efforcera de donner des moyens financiers à des organismes orientés dans des actions en faveur des personnes handicapées et en lien avec ses métiers, en complément du budget de fonctionnement "CAP AVENIR".

## **5 ACCUEIL DE STAGIAIRES**

Les besoins en compétences de l'entreprise en ingénieurs et cadres, employés et techniciens, opérateurs nécessitent de travailler en amont en aidant des étudiants à poursuivre leurs études dans des domaines où les besoins d'emploi sont prioritaires.

L'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, est un facteur d'intégration professionnelle que l'entreprise souhaite poursuivre. Les maîtres de stage accompagneront et guideront les étudiants handicapés tout au long de leur stage. Dans ce cadre, le parrain disposera d'un maximum de 10 heures par mois, dont le financement est imputé sur le budget "CAP AVENIR" après autorisation du comité de pilotage.

L'objectif minimal s'élève à un total de 40 stagiaires pour les années 2011, 2012 et 2013.

## **6 INFORMATION, SENSIBILISATION et FORMATION**

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés, portant sur l'intégration des personnes recrutées avec un handicap ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein de l'entreprise.

GD  
RB  
NA  
JE

LL

## 6.1 Communication

L'application du présent accord fera l'objet d'un plan de communication composé au minimum :

- de la diffusion de l'accord d'entreprise à l'ensemble du personnel,
- de la publication dans le journal d'entreprise Dassault Magazine d'articles sur l'emploi des personnels handicapés, d'informations au travers de l'intranet Société, d'affichage dans les locaux médico-sociaux ...,
- de la publication d'informations sur notre site internet,
- l'espace dédié "CAP AVENIR" sur l'intranet société sera renforcé et dynamisé.

Des actions de sensibilisation sur le handicap seront organisées chaque fois que nécessaire, au niveau de chaque établissement, en liaison avec la commission locale Cap Avenir, auxquelles pourront être conviés des organismes extérieurs œuvrant dans ce domaine.

Une plaquette d'information réalisée en concertation avec le comité de pilotage sera remise à tous les salariés, avec un rappel des principales dispositions du nouvel accord.

## 6.2 Formation et sensibilisation des acteurs de l'insertion

La Société poursuivra la formation des différents acteurs internes, afin de favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, embauches et stages notamment, en particulier par :

- la sensibilisation à la démarche d'insertion des handicapés :
  - de l'ensemble de l'encadrement,
  - de l'encadrement direct de personnes handicapées,
  - de l'environnement professionnel de personnes handicapées, notamment les parrains, tuteurs et maîtres d'apprentissage et si nécessaire, de l'équipe de travail,
  - des recruteurs, des acheteurs et des équipes de développements informatiques,
- la formation de l'encadrement direct.

## 7 INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Il est rappelé que la loi du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre, en fonction des besoins, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s'aggraverait au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière, afin de permettre un accompagnement le plus en amont possible de la part de tous les acteurs : médecins du travail, services sociaux, managers, institutions représentatives du personnel notamment les CHSCT, comité de pilotage et commissions locales CAP AVENIR.

AB  
JE  
NA  
JE  
JK



Dans ce cadre, la réalisation par les médecins du travail de la visite de pré-reprise est essentielle pour la préparation du retour et/ou du maintien dans l'emploi du salarié concerné. Cette visite peut être sollicitée à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Sa pratique doit être encouragée. Les services médicaux, les commissions locales et le comité de pilotage CAP AVENIR assureront une information auprès des salariés concernés sur la pertinence et l'intérêt d'une telle visite.

## **7.1 Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise**

L'entreprise encourage la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises par la réglementation. La reconnaissance de cette qualité permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier de mesures particulières prévues dans l'accord.

La procédure de reconnaissance demeure à l'initiative du salarié et relève des organismes extérieurs compétents.

Pour permettre aux salariés d'effectuer des démarches liées à la reconnaissance de leur handicap ou à son renouvellement, notamment à l'occasion du passage devant la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, une autorisation d'absence indemnisée sera accordée, pouvant aller jusqu'à une journée sur justificatif.

Les médecins du travail et les services sociaux mèneront des actions d'information et de sensibilisation sur ces démarches auprès du personnel et apporteront leur assistance et leur soutien aux personnes qui souhaitent s'engager dans le processus. Les équipes Ressources Humaines, ainsi que les commissions locales CAP AVENIR pourront également informer les salariés.

Une plaquette d'information réalisée en concertation avec le comité de pilotage sera mise à disposition des personnes handicapées. Elle leur fera connaître les dispositions prises en leur faveur et, de manière générale, l'étendue de leurs droits.

## **7.2 Aménagement des postes de travail et adaptation aux évolutions technologiques**

Les études ergonomiques et les aménagements spécifiques du poste de travail nécessaires à une bonne insertion du nouvel embauché handicapé ou au maintien dans l'emploi du salarié handicapé pourront être pris en compte, tout ou partie, dans le budget annuel "CAP AVENIR", après avis du comité de pilotage.

Les matériels et prestations doivent être adaptés au handicap et au poste de travail.

On peut notamment citer (liste non exhaustive) : des mobiliers et sièges ergonomiques spécifiques, des postes et logiciels informatiques pour personnes non voyantes ou mal voyantes, des formations à l'utilisation de ces logiciels, des formations à la langue des signes, des prothèses auditives pour la part restant à la charge du salarié, après déduction des versements Sécurité Sociale et complémentaire...

Les équipements de travail adaptés au handicap, en particulier les équipements de protection individuels, pourront faire l'objet d'un financement dans le cadre de l'accord, pour la part correspondant au handicap.

Les salariés handicapés qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail peuvent bénéficier d'aides complémentaires de l'entreprise, après intervention d'autres organismes tels que l'AGEFIPH, pour compenser les coûts d'adaptation de leur véhicule nécessitée par leur handicap. Ils peuvent également bénéficier d'une aide de l'entreprise pour compenser les frais supplémentaires liés au handicap permettant de se rendre sur le lieu de travail.

Les directions veilleront à l'accessibilité des locaux de travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, des aménagements peuvent être pris en charge dans le cadre de l'accord pour faciliter l'accessibilité aux postes de travail, en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.

### **7.3 Aménagement des horaires**

Les partenaires sociaux apportent une grande attention à l'aménagement de l'horaire de travail des personnels handicapés.

Une information sera faite sur les possibilités offertes par l'aménagement personnalisé du temps de travail, le travail à temps partiel, l'utilisation du Compte Épargne Temps, dans le cadre de la plaquette d'informations destinée aux salariés handicapés.

Une absence égale à deux jours par année civile (fractionnables en demi-journées) est accordée aux personnes reconnues handicapées et ayant une invalidité de première catégorie.

Les salariés âgés de 55 ans et plus et reconnus handicapés, conformément à l'article L 5212-13 du Code du Travail, pourront demander à bénéficier d'un mi-temps, d'un temps partiel à 60% (3 journées de travail par semaine) ou à 80% (4 journées de travail par semaine), au lieu et place d'un temps plein et continuer à cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein pour les retraites de base et complémentaires avec la même répartition part salariale/part patronale. En outre, le passage à temps partiel n'entraînera pas de proratisation de l'indemnité de départ en retraite ou de l'éventuelle indemnité de licenciement.

EB

TCB

NA JF

CC

Les salariés handicapés âgés de 55 ans et plus, ayant travaillé au moins 10 ans dans une organisation de travail en équipes (2 ou 3 équipes, équipe de nuit) pourront, à leur demande, bénéficier d'un horaire de travail en journée, en fonction des possibilités et en accord avec la hiérarchie. Dans l'hypothèse d'un retour à l'horaire de travail en journée, les dispositions sociales d'accompagnement de la cessation du travail en équipes leur seront appliquées.

Les salariés dont le conjoint, marié ou pacsé, ou l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) peuvent bénéficier d'une adaptation de leurs horaires. Cette adaptation se fera en accord avec la hiérarchie.

#### **7.4 Autorisation d'absence payée**

Le salarié dont le conjoint (marié ou pacsé), ou l'un des enfants à charge sociale et fiscale, reconnu handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), bénéficie d'une autorisation d'absence payée, égale à deux jours par année civile (fractionnable en demi-journée) pour effectuer les démarches nécessitées par cet état.

#### **7.5 Logement**

Dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction et des mesures spécifiques de Dassault Aviation, la société s'engage, dans la limite des dispositions réglementaires, à examiner et à faciliter les demandes de logement ou d'adaptation de logement, après avis du médecin du travail et/ou du service social et en relation avec le handicap du salarié.

Des prêts ou subventions peuvent également être accordés aux salariés handicapés pour l'adaptation du logement à usage de résidence principale, dans le cadre d'Action Logement et dans les conditions fixées par la réglementation.

## **8 ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET FORMATION DES SALARIÉS HANDICAPÉS**

### **8.1 Evolution professionnelle**

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non discrimination, les salariés handicapés bénéficient des mêmes possibilités de formation et de promotion que les autres salariés de l'entreprise.

RD  
NA

JE

DRH-N°100019 -16/09/2010

Une attention particulière sera apportée par le manager lors de l'entretien individuel, en particulier sur les actions de formation à mettre en œuvre. Lorsque le handicap le nécessite, le salarié peut se faire assister d'une tierce personne.

Conscientes de l'importance que revêt pour les personnes handicapées l'accès, le maintien et la progression dans un emploi, les parties signataires entendent favoriser leur formation professionnelle continue.

Dans le cadre budgétaire du présent accord, les formations :

- générées par un handicap,
- favorisant la mobilité,
- valorisant les acquis de l'expérience professionnelle,
- visant un retour à l'emploi en facilitant un reclassement professionnel,

peuvent donner lieu à prise en charge.

La fonction Ressources Humaines veillera à ce qu'un cursus de formation individualisé soit établi et que les moyens associés mis en œuvre soient compatibles avec le handicap.

## 8.2 Elections Professionnelles

Dans le cadre des élections professionnelles, les commissions locales porteront une attention particulière aux salariés handicapés, afin de leur apporter les moyens nécessaires à une bonne participation aux élections (candidature et vote).

## 9 PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

La sous-traitance de travaux et services aux institutions du secteur protégé et adapté est également un moyen de fournir indirectement de l'emploi à des personnes handicapées.

Dassault Aviation s'engage à développer ses relations avec le secteur protégé et adapté :

- en poursuivant les actions de sensibilisation des acheteurs aux spécificités du secteur protégé et adapté,
- en diversifiant les contrats de fournitures de sous-traitance et de prestations de services avec les établissements du secteur protégé et adapté, ces prestations pouvant s'établir sur des activités de fabrication comme de service,
- en participant à la formation de leur personnel et en mettant à leur disposition, chaque fois que possible, du matériel adapté, ainsi que les aménagements de postes en lien avec leur handicap.

## 10 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative, pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2011.

Si l'accord n'obtenait pas cet agrément, l'ensemble des dispositions de cet accord serait réputé nul et non avenu.

A l'échéance du terme, le présent accord ne produira plus d'effet.

## 11 DEPÔT

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, conformément aux prescriptions du décret D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Saint-Cloud, le 7 octobre 2010

Pour le Personnel :  
les Représentants des  
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise :  
JJ. CARA

C.F.D.T.

M. R. DURENT

C.F.E.-C.G.C.

M. Richard BÉDERE

C.F.T.C.

M. Gilles ROUSSEAU

C.G.T.

M. Jacques ~~Y~~ ~~Y~~

C.G.T.-F.O.

M. Nicolas AMAUGER