

ACCORD
"Mission HANDICAP"

Années 2005-2006-2007

Entre

Les sociétés; CARREFOUR Hypermarchés France ; SOGARA France ; CARCOOP France ; GML France ; SODISOR ; S.N.E. ; CONTINENT France ; S.N.S. ; La Ciotat Distribution ; Perpignan Distribution ; CONTINENT 2001 ;

Représentées par Monsieur Yvan BARTOLI, Directeur des Relations Sociales

D'une part.

ET

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **LA CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (C.A.T.)** - Représentée par Monsieur François RIGOLETTI, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)** - Représentée par Monsieur Serge CORFA, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.)** - Représentée par Monsieur Patrick COURCIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT / CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E. / C.G.C.)** - Représentée par Monsieur Gérard BASNIER, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;
- **LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)** - Représentée par Madame Claudette MONTOYA, Déléguée Nationale Hypermarchés, dûment habilitée ;
- **LA FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES (F.G.T.A. / F.O.)** - Représentée par Monsieur Michel ENGUELZ, Délégué National Hypermarchés, dûment habilité ;

D'autre part.

Il a été convenu le présent accord interentreprises « MISSION HANDICAP » relatif à l'embauche de personnel handicapé qui prendra effet le 01 Janvier 2005.

TITRE 1 : PREAMBULE

Dans le cadre de son action citoyenne, Carrefour poursuit depuis de nombreuses années son engagement dans une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. Cette démarche s'inscrit en particulier dans la logique sociale de développement durable du groupe, en tant que composante des politiques d'égalité des chances et de non-discrimination.

Cette volonté a été contractualisée, à partir de 1999, dans le cadre de deux accords d'entreprise successifs, signés avec les partenaires sociaux et l'Administration et concrétisée par la création de la « Mission Handicap » dont l'objectif est d'ancrer durablement la démarche dans les pratiques de management de tous les établissements.

Carrefour souhaite aujourd'hui pérenniser et développer son action dans le cadre d'un nouvel accord.

ARTICLE 1.1 : Les deux précédents accords :
Objectifs et résultats obtenus

L'accord 1999-2001 concernait 116 hypermarchés Carrefour.

Dans le second accord 2002-2004, ont été intégrés au périmètre antérieur 37 hypermarchés Continent, regroupés au sein des Sociétés « Continent France » et « Société Nouvelle Sogara ». Ces derniers ont fait l'objet d'un engagement différencié en termes de taux d'emploi, tenant compte d'une situation de départ en décalage par rapport à celle des établissements ayant déjà œuvré dans le cadre du premier accord.

Globalement, les actions développées au cours de ces 6 années de politique d'emploi ont produit des résultats satisfaisants au regard des objectifs : un volume de recrutement représentant plus du double des engagements contractuels et un taux d'emploi non seulement supérieur à l'objectif, mais aussi au-delà de l'obligation légale :

- 6,67 % pour les établissements « Anciens Carrefour », pour un engagement de 6,20 %
- 6,61% pour les établissements « Nouveaux Carrefour » Continent France et SNS, pour un engagement de 5,00 %.

Les établissements « Anciens Carrefour » :

	Fin 1998	Accord 1999/2001	Accord 2002/2004
Assiette d'assujettissement	40437	45868	46199
Unités requises	2367	2694	2705
Unités présentes	1782	2783	3081
Ecart	- 584	+ 89	+ 376
Taux d'emploi	4.41%	6.07%	6.67%
Recrutement de travailleurs handicapés	//////////	593	480
Effectifs travailleurs handicapés	1319	1942	2250
Contribution	12 755 KF Versés à l'AGEFIPH	Montant de la contribution utilisé pour financer des actions dans le cadre de l'accord	Montant de la contribution utilisé pour financer des actions dans le cadre de l'accord

Les établissements « Nouveaux Carrefour » : Continent France + SNS

	Fin 2001	Accord 2002 / 2004
Assiette d'assujettissement	10052	10821
Unités requises	583	627
Unités présentes	435	716
Ecart	-148	89
Taux d'emploi	4.33%	6.61%
Recrutement de travailleurs handicapés		146
Effectifs travailleurs handicapés	339	524
Contribution	3 668 KF Versés à L'AGEFIPH	Montant de la contribution utilisé pour financer des actions dans le cadre de l'accord

ARTICLE 1.2 : « A nouvelles donnes, nouvelles orientations »

■ **Elargissement du périmètre**

L'horizon 2005-2007 sera marqué par un nouvel élargissement du périmètre de l'accord . Il intègre en effet trois sociétés supplémentaires : Continent 2001, Perpignan Distribution et la Ciotat Distribution. Avec 20 établissements supplémentaires, l'accord couvre désormais 187 établissements (cf. liste en annexe). Ceux-ci recouvrent une très grande hétérogénéité de situations, puisque leur taux d'emploi varie de 1,64% à 7,17%, représentant un taux moyen de 5,07%.

Les établissements « Continent 2001 », « Perpignan Distribution » et « La Ciotat Distribution »

	Année 2004
Assiette d'assujettissement	3355
Unités requises	190
Unités présentes	171
Ecart	-19
Taux d'emploi	5.07%
Recrutement de travailleurs handicapés	10
Effectifs travailleurs handicapés	124
Contribution	144 K€ Versés à L'AGEFIPH

■ **L'impact de la nouvelle loi**

Les modalités de décompte prévues par la loi du 18 Janvier 2005 devant entrer en application au 1^e Janvier 2006 (1 salarié handicapé = 1 unité) vont se traduire quantitativement par un abaissement du taux d'emploi affiché de 1,77 point. Elles risquent également d'inciter les établissements à ne rechercher que des handicaps légers et donc de créer une discrimination contraire aux valeurs du Groupe et aux efforts déployés ces dernières années pour intégrer des personnes lourdement handicapées.

■ **Les orientations données à la politique d'emploi des travailleurs handicapés**

Carrefour se donne pour grands objectifs, dans le cadre de ce nouvel accord de :

- remonter le taux d'emploi vers le niveau légal compte tenu de l'impact de la nouvelle loi et de l'arrivée des nouveaux magasins ;
- développer la dimension qualitative de l'intégration, du management et du suivi des personnes handicapées ;
- améliorer le maintien dans l'emploi, en terme de détection, de prise en charge et de suivi dans le cas des reclassements pour inaptitude
- entrer dans une logique d'amélioration continue, s'appuyant sur l'évaluation des actions menées et le réajustement permanent des processus et des pratiques.

TITRE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux sociétés suivantes (liste des établissements concernés jointe en annexe) :

Carrefour Hypermarchés France	102 établissements dont 91 magasins
Continent France	36 magasins
Continent 2001	18 magasins
Sogara France	12 magasins
Carcoop France	6 magasins
GML France	4 magasins
SNE	5 magasins
SODISOR	1 magasin
SNS	1 magasin
Perpignan Distribution	1 magasin
La Ciotat Distribution	1 magasin

TITRE 3 - CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

La mise en œuvre du présent accord a fait l'objet de plusieurs réunions de négociation entre les partenaires sociaux.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à un agrément par l'autorité administrative compétente.

TITRE 4 - LES ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

Article 4.1 : Axe recrutement et intégration

■ Engagements quantitatifs

Les sociétés signataires s'engagent, dans le nouveau contexte légal, sur un objectif global de 5.21 % (soit 250 recrutements), au terme de cet accord 2005-2007. Ce taux représenterait, sur les bases légales antérieures, un objectif de 7.14 %.

Pour satisfaire à cet engagement, l'entreprise veillera à répartir l'effort de recrutement, en favorisant l'implication individuelle des établissements au regard de leur niveau et de leur évolution. Notamment, un effort particulier sera réalisé pour mettre à niveau les 20 établissements nouvellement intégrés à l'accord (Continent 2001, La Ciotat Distribution, Perpignan Distribution)

Les recrutements en CDI seront privilégiés.

■ Engagements relatifs à la qualité des insertions

La dimension qualitative des insertions est un axe majeur de la politique de recrutement de l'Entreprise. Dans cette perspective, elle entend engager des actions coordonnées visant à améliorer :

- la qualité des recrutements : rapprochement avec les partenaires spécialisés afin d'animer les filières de recrutement, mise en place d'un module de formation à l'entretien d'embauche (les comportements à avoir et les questions spécifiques à aborder par le recruteur dans le cadre de l'entretien de recrutement d'une personne handicapée), formation à la prise en compte et à la construction de la compatibilité handicap/situation de travail
- la qualité de l'accueil et de l'intégration : respect des procédures liées à l'accueil du nouvel embauché et à la préparation des équipes, formation des salariés volontaires à l'accueil de certains handicaps (Langue des Signes par exemple), mise en place d'un dispositif de suivi visant à assurer la bonne intégration du nouvel embauché dans son environnement de travail.

Dans le cas où la lourdeur du handicap du candidat nécessiterait des actions spécifiques pour la bonne tenue du poste proposé (tutorat, aménagement du poste, formation complémentaire du candidat), la « Mission Handicap » mettra en place des incitations financières, sur étude du dossier et après accord du Pilote national :

- Subvention salariale de 2 mois de frais de salaire (salaires plus charges sociales)
- Financement d'aménagements, sous réserve d'une étude préalable de pertinence et de faisabilité.

Dans le cas où l'aménagement de poste entraînerait un investissement (équipement ou formation par exemple), il sera financé par la « Mission Handicap »

Si cet investissement est supérieur à 2 000 euros, la Délégation Régionale de l'AGEFIPH concernée sera sollicitée pour le financement de l'opération. La « Mission Handicap » financera le delta éventuel dans la limite des fonds disponibles.

■ Accord entre Carrefour et l'ANPE

Dans le cadre du renouvellement, en janvier 2005, de l'accord signé le 19 octobre 2001, la collaboration de proximité entre les sociétés Carrefour hypermarchés en France et l'ANPE sera notamment renforcée eu égard à « l'orientation des publics jeunes peu ou pas qualifiés et des demandeurs d'emploi handicapés vers les emplois proposés par l'enseigne ». Au regard des enjeux, il est convenu ce qui suit :

- Carrefour s'engage à « encourager les initiatives en faveur du recrutement de travailleurs handicapés »
- l'ANPE s'engage à « favoriser l'intégration de demandeurs d'emploi handicapés en présentant leur candidature sur l'ensemble des postes ouverts au recrutement, en collaboration avec la « Mission Handicap ».

Article 4.2 : Axe de Maintien dans l'emploi

Un objectif prioritaire est fixé pour tous les établissements :

Favoriser le maintien en activité professionnelle de tout salarié se trouvant en situation de difficulté au travail pour raison de santé.

■ **Actions visant à améliorer le management du maintien dans l'emploi : la détection, la prise en charge et le suivi des situations**

- Sensibilisation et transfert de méthodes à l'encadrement, pour exercer une veille visant à déceler les difficultés au travail dès leur apparition et à déclencher une prise en charge (anticipation et prévention des situations d'inaptitude) ;
- Transfert des compétences aux acteurs du maintien dans l'emploi (pilote/copilote/manager/médecin du travail/CHSCT) pour prendre en charge et gérer les situations détectées ;
- Diffusion des méthodes visant à suivre de manière objective la qualité de l'intégration d'une personne en situation de reclassement, afin d'être en mesure de réajuster si besoin ;
- Selon le niveau de complexité des situations rencontrées, constitution d'une plate-forme d'établissement (qui pourra réunir, selon les cas : le salarié, le pilote, le(s) manager(s) concernés, le directeur de l'établissement, le médecin du travail, le CHSCT, ergonomes.....) pour analyser et résoudre la situation dans une logique pluridisciplinaire ;
- Mise en place, par la « Mission Handicap », de moyens incitatifs pour faciliter les possibilités de transferts d'un établissement à l'autre.

■ **Articulation avec la politique de sécurité et santé au travail**

- L'entreprise utilisera les travaux de la démarche « Evaluation des risques » conduite par la Commission Sécurité au Travail, pour analyser les situations de difficultés de santé au travail (en terme de pénibilité) dans les démarches de maintien dans l'emploi.
- La « Mission Handicap » apportera à la Commission Sécurité au Travail des éléments d'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels, grâce aux indicateurs mis en place dans le cadre du référentiel Maintien dans l'emploi. La commission sera informée des situations les plus difficiles.

■ **Actions développées sur les cas individuels de maintien dans l'emploi**

- **Aménagements des situations de travail**

L'entreprise s'engage à mettre tout en œuvre pour aménager le poste et/ou son environnement (au plan matériel ou organisationnel), sous réserve d'une étude préalable de pertinence et de faisabilité, validée par la « Mission Handicap »

Dans le cas où l'aménagement de poste entraînerait un investissement (équipement ou formation par exemple), il sera financé par la « Mission Handicap » sur étude de dossier et accord préalable du Pilote national.

Si cet investissement est supérieur à 2 000 euros, la Délégation Régionale de l'AGEFIPH concernée sera sollicitée pour le financement de l'opération. La « Mission Handicap » financera le delta éventuel dans la limite des fonds disponibles.

Dans le cas où la lourdeur du handicap du salarié nécessiterait des actions spécifiques pour la bonne tenue du poste proposé, la « Mission Handicap » pourra également mettre

en place une incitation financière sous forme de subvention salariale de 2 mois de frais de salaire (salaires plus charges) sur étude du dossier et accord préalable du pilote national.

- Aides à la reconversion

Si une solution interne s'avère impossible, l'entreprise s'efforcera d'accompagner le salarié dans sa recherche de reclassement à l'extérieur: bilan de compétences, projet de reconversion, aide à la recherche d'emploi, ...

Si la perspective de départ résulte d'un choix délibéré du salarié, cette disposition ne s'applique pas

Article 4.3 : Axe de Formation/Qualification des personnes handicapées

L'objectif générique poursuivi en matière de formation est d'améliorer le savoir-faire professionnel des personnes handicapées et de favoriser, de ce fait, l'adéquation aux métiers de la grande distribution. Les actions envisagées dans ce domaine concernent en premier lieu la formation préalable à l'embauche :

- Formation de personnes handicapées aux métiers de la distribution, dans le cadre de formations qualifiantes organisées par des organismes de formation, sur l'initiative de l'entreprise, seule ou en partenariat avec d'autres enseignes du groupe. Ces actions sont organisées au profit de stagiaires destinés à intégrer l'entreprise, mais aussi des personnes susceptibles de se diriger vers d'autres enseignes du groupe Carrefour en France ou d'autres secteurs du commerce.
- Actions incitatives à l'accueil de stagiaires, dans un objectif de contribution de l'entreprise à l'effort national de formation des personnes handicapées et de facilitation des processus de recrutement.

En ce qui concerne la formation continue des travailleurs handicapés déjà à l'effectif, l'entreprise entend garantir :

- qu'ils bénéficient des mêmes conditions de progression que l'ensemble des collaborateurs,
- qu'ils puissent suivre sans difficulté les sessions de formation par la prise en compte des contraintes liées à leur handicap.

Article 4.4 : Système d'information

Pour conduire sa stratégie d'amélioration de la qualité des processus en place, la « Mission Handicap » a besoin de s'appuyer sur un système d'information performant. Celui-ci doit donner à chaque niveau concerné (Pilote National, Pilotes établissements, Chefs d'établissements, Cadres, CHSCT, Comité de suivi) les données permettant :

- d'évaluer l'impact de ces actions (qu'il s'agisse d'insertion ou de maintien dans l'emploi)
- de valoriser et démultiplier les actions réussies
- de mutualiser les informations utiles au terrain
- de suivre et gérer la population handicapée.

Pour répondre à ces différents objectifs, la « Mission Handicap » mettra en place un système d'information, constitué des 2 volets suivants.

■ **Le dispositif d'évaluation de la politique d'emploi**

Il permettra de mesurer les résultats quantitatifs (exemple : nombre de recrutements), d'apprécier les résultats qualitatifs (exemple : qualité de la compatibilité entre les postes et les personnes recrutées).

Une enquête périodique auprès de la population handicapée en poste constituera l'un des éléments de ce système d'évaluation.

Son objectif est de repérer et de réajuster les « situations de non-qualité » de la politique d'emploi, de faire progresser les process et les pratiques. Dans ce but, il sera fourni aux établissements leurs tableaux de bord « Mission Handicap ».

▪ **La gestion de la population handicapée**

L'outil actuel de gestion de la « Mission Handicap » sera amélioré dans le but de faciliter le suivi permanent des recrutements, des actions de maintien dans l'emploi et des renouvellements de Reconnaissance COTOREP. L'objectif final est de mettre à disposition des établissements un outil de gestion prévisionnel de leur population handicapée.

Article 4.5 : Axe de Communication

▪ **Communication interne**

Elle constitue un moyen incontournable pour lever les résistances, entretenir la motivation et pour contribuer au décloisonnement : valoriser les succès, essayer les bonnes pratiques, mutualiser les opportunités d'emploi et de reclassement.

Les vecteurs de cette communication seront les supports institutionnels existants (journal interne, site intranet...), mais également des supports spécifiques (plaquette, vidéo...).

▪ **Communication externe**

Les résultats des engagements pris dans le présent accord seront valorisés au travers de rédactionnels dans la presse en particulier les supports spécialisés.

Des actions de parrainage pourront être menées en faveur de manifestations ou de personnalités, dans le cadre de projets professionnels, culturels ou sportifs.

TITRE 5 - LE MANAGEMENT DE LA POLITIQUE D'EMPLOI

Pour s'ancrer durablement dans l'entreprise la politique d'emploi doit être relayée par toute la ligne hiérarchique. l'ensemble des actions devant être piloté et coordonné au plan national. Les moyens évoqués dans ce volet répondent à ces préoccupations.

Article 5.1 : Le dispositif de pilotage

La structure de pilotage de la « Mission Handicap » est composée de :

- un Pilote national, chargé d'animer et de coordonner la politique d'emploi ;
- un Comité de Pilotage, dont le rôle est d'orienter les axes stratégiques, de valider les moyens et de relayer les décisions auprès de la ligne hiérarchique ;
- un réseau de Pilotes et de copilotes au niveau de l'établissement (dans la mesure du possible, basé sur le volontariat), dont le rôle est de relayer la politique et de réaliser les actions au plan local ;
- Un Comité de Suivi, composé d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, est chargé de veiller à l'application des engagements contractuels, Il est réuni 4 fois par an par la direction.

Dans le cadre de ce troisième accord, l'entreprise souhaite donner à ce dispositif une meilleure cohésion, en consolidant les modes de fonctionnement du réseau des Pilotes.

- Mise en place d'un suivi de ce réseau ;
- Support de liaison favorisant les échanges d'expériences, la circulation d'informations, la diffusion d'outils...

Article 5.2 : Les acteurs de la politique d'emploi

- **L'implication de l'encadrement** sera recherchée par :
 - des actions régulières de sensibilisation auprès de l'ensemble des Directeurs réalisées à l'occasion des réunions régionales ;
 - la valorisation du projet Handicap dans les différentes formations dispensées aux nouveaux cadres ;
 - La mise en valeur des cadres s'étant investis dans cette politique.
- **La compétence et la cohérence du réseau des Pilotes** sera renforcée par :
 - des formations transversales pouvant être, soit obligatoires, soit « à la carte ».
 - Des outils de transmission seront mis en place pour garantir la continuité des informations et des démarches en cas de changement de Pilote.
- **La concertation avec les Médecins du travail** sera recherchée en vue de coordonner et mutualiser les approches, et d'obtenir une meilleure compréhension réciproque entre les établissements et leurs médecins.
- **La participation des membres du CHSCT** sera requise pour les situations les plus difficiles.

Article 5.3 : Des programmes d'actions ciblés

Compte tenu de l'hétérogénéité des établissements au regard de l'obligation d'emploi, l'entreprise juge indispensable de différencier les objectifs, et donc les moyens, selon les situations et les caractéristiques.

A cet effet, trois profils d'établissements ont été identifiés :

Niveau 1

Cette catégorie cible en particulier les établissements nouvellement intégrés dans le champ d'application du présent accord, quel que soit leur taux d'emploi, ces derniers devant s'approprier la politique d'emploi Carrefour.

Objectifs

- Fédérer sur la démarche « Mission Handicap » et lever les freins à l'emploi de personnes handicapées ;
- Favoriser, par le biais de formations adaptées :
 - o le recrutement dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs, l'accueil et le suivi de l'intégration des nouveaux embauchés ;
 - o l'anticipation, la prise en charge et l'évaluation des situations de maintien dans l'emploi.

Niveau 2

Cette catégorie vise les établissements de l'ancien périmètre dont les acteurs ont déjà été formés, mais dont le taux d'emploi est en deçà de l'objectif, soit du fait des nouvelles modalités de décompte, soit du fait d'une insuffisance de recrutement.

Objectifs

- Aider ces magasins à remonter leur taux d'emploi ;
- Faire bénéficier ces établissements du programme « actions personnalisées » : diagnostic court, plan d'actions sur mesure, accompagnement de mise en œuvre (recrutement, maintien dans l'emploi), évaluation des résultats en terme d'emploi.

Niveau 3

Cette catégorie vise les établissements qui resteront à un taux proche ou supérieur à 6 % et ceux, très moteurs sur la démarche, ayant démontré leur savoir-faire en matière de recrutement.

Objectifs

- Pour cette cible, l'axe prioritaire est le Maintien dans l'emploi : anticipation, prise en charge et suivi des situations ;
- Objectif recherché dans une logique d'approche globale : dans chaque établissement cible, intervention auprès de l'ensemble des acteurs (équipe de direction, cadres de proximité, médecin du travail, CHSCT, personnel).

Article 5.4 : Le budget de fonctionnement

L'entreprise s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre du présent accord).

L'enveloppe budgétaire consentie annuellement équivaldra au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.

TITRE 6 - SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Article 6.1 : Une information régulière

Chaque établissement s'engage à transmettre trimestriellement au Comité d'Etablissement et au CHSCT un point d'avancement quant aux actions développées et aux résultats obtenus de leur établissement. Un point semestriel sera présenté aux membres des Comités Centraux d'Entreprise concernés.

Article 6.2 : Des bilans annuels

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé et présenté :

- aux Comités Centraux d'entreprise,
- aux Comités d'établissement,
- aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- aux Administrations concernées.

Article 6.3 : Durée de l'accord - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu sous réserve de l'agrément de l'autorité administrative compétente, pour une durée de trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2007.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration, chacune des parties signataires pourrait demander la révision de l'accord, à condition de faire parvenir aux autres parties un projet de modification du ou des articles de l'accord dont la révision est demandée.

Dans le mois qui suit, Carrefour fera procéder à l'examen des modifications proposées. Les dispositions révisées seront soumises à l'agrément de l'autorité administrative compétente. Il est convenu que la signature de la moitié au moins des organisations syndicales signataires de l'accord initial rendra la révision opposable.

TITRE 7 - PUBLICITE

Le présent accord accompagné du budget prévisionnel sera présenté pour avis à la Commission compétente et à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) d'Evry en vue d'une décision préfectorale pour agrément.

Un exemplaire sera remis à la Délégation à l'Emploi auprès du Ministère du Travail.

TITRE 8 - RENOUVELLEMENT

A l'expiration du présent accord, les parties se rencontreront pour dresser le bilan définitif de l'application de l'accord et décider de la suite à donner.

A Evry, le -----

Pour la Direction

Pour la Confédération Autonome Du Travail (C.A.T.)

Pour la Confédération Française Démocratique Du Travail (C.F.D.T.)

Pour la Confédération Française Des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)

Pour la Confédération Française De L'encadrement / Confédération Générale Des Cadres (C.F.E. / C.G.C.)

Pour la Confédération Générale Du Travail (C.G.T.)

Pour la Fédération Générale Des Travailleurs De L'agriculture, De L'alimentation, Des Tabacs Et Allumettes (F.G.T.A. / F.O.)