

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EMPLOI ET AUX CARRIERES DES SENIORS AU SEIN DE VNF

Entre les soussignés :

Voies navigables de France

Dont le siège social est situé 175, rue Ludovic Boutleux à Béthune (62400), représenté par **Marc PAPINUTTI** en sa qualité de Directeur Général,

D'UNE PART,

Et l'organisation syndicale suivante :

Syndicat CFDT des Transports de l'Artois et du Douaisis, représenté par son délégué syndical : **Rudy DELEURENCE**

D'AUTRE PART,

Il a été conclu le présent accord :

1
RD NP

Table des matières

Préambule.....	4
Article 1 : Bénéficiaires de l'accord.....	4
Partie 1 : Maintien dans l'emploi des salariés seniors de l'établissement.....	4
Article 2 : Entretien de seconde partie de carrière.....	4
Article 2.1 : Objet de l'entretien.....	4
Article 2.2 : Périodicité de l'entretien.....	4
Article 2.3 : Contenu de l'entretien	5
Article 2.4 : Suivi de l'entretien	5
Article 2.5 : Indicateurs :	5
Article 3 : Droit à la formation pour les seniors	5
Article 3.1 : Principe de non-discrimination.....	5
Article 3.2 : Droit individuel à la formation	5
Article 4 : Reconnaissance du travail et de l'expérience des seniors	6
Article 4.1 : Développement des missions de tutorat	6
Article 4.2 : Identification des tuteurs	6
Article 4.3 : Identification des tutorés	6
Article 4.4 : Aménagement du poste de travail et des objectifs du salarié	7
Article 4.5 : Formalisation de la relation de tutorat.....	7
Article 4.6 : Indicateurs liés au tutorat	7
Article 5 : Prévention des risques et aménagements des postes de travail	7
Article 5.1 : Seniors et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.....	7
Article 5.2 : Adaptation du poste de travail.....	8
Article 5.3 : Développement du télétravail.....	8
Article 5.4 : Indicateurs	8
Partie 2 : Mesures d'accompagnement de fin de carrière des salariés seniors	9
Article 6 : Temps partiel senior	9
Article 6.1 : Quotité de temps de travail.....	9
Article 6.2 : Conditions d'éligibilité.....	9
Article 6.3 : Durée du dispositif	9
Article 6.4 : Demande et entrée dans le dispositif.....	10
Article 6.5 : Rémunération du salarié entré dans le dispositif.....	11
Article 6.6 : Maintien des cotisations retraite.....	11

Article 6.7 : Missions exercées pendant le temps partiel sénior	11
Article 6.8 : Droit Individuel à la Formation (DIF)	11
Article 6.9 : Prévention contre la dégradation des conditions de travail	11
Article 6.10 : Utilisation du Compte épargne Temps	11
Article 6.11 : Indemnité conventionnelle de départ à la retraite	11
Article 6.12 : Indicateurs liés au temps partiel sénior	12
Article 7 : Accompagnement du salarié dans la retraite	12
Article 7.1 : Formation de préparation à la retraite	12
Article 7.2 : Référents valorisation du capital humain	12
Article 8 : Evènements liés au départ à la retraite	12
Partie 3 : Suivi du présent accord	13
Article 9 : Commission de suivi	13
Article 10 : Information annuelle du Comité d'entreprise puis de la formation de droit privé du Comité Technique Unique.....	13
Article 11 : Entrée en vigueur de l'accord.....	13
Article 12 : Durée de l'accord	13
Article 13 : Notification et dépôt.....	13
Article 14 : Révision.....	13
Article 15 : Dénonciation	14

RD 10

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir au niveau de Voies navigables de France, la politique mise en œuvre au bénéfice des salariés seniors de l'établissement. Avec en 2012, 40% de son effectif de droit privé ayant plus de 45 ans, un regard tout particulier doit être porté sur cette population de l'établissement.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, dans les processus de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de rupture du contrat de travail.

L'établissement Voies navigables de France rappelle sa volonté de lutter contre toute forme de discrimination liée à l'âge. Les seules caractéristiques retenues pour l'embauche d'un salarié seront inhérentes à son expérience, ses connaissances et ses compétences.

Article 1 : Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux salariés seniors de l'établissement Voies navigables de France régis par le statut de droit privé. Au sens de cet accord, le personnel « Senior » regroupe l'ensemble des salariés âgés de 45 ans et plus.

Partie 1 : Maintien dans l'emploi des salariés seniors de l'établissement

Article 2 : Entretien de seconde partie de carrière

Article 2.1 : Objet de l'entretien

L'établissement Voies navigables de France a pour objectif d'accompagner le salarié senior dans sa deuxième partie de carrière. La réalisation d'un entretien de seconde partie de carrière constitue l'un des outils de cet accompagnement. Celui-ci a vocation à permettre au salarié d'appréhender sa deuxième partie de carrière avec visibilité. Cet outil permet également d'accompagner le salarié dans un projet de vie personnelle ou une reconversion professionnelle.

A ce titre, l'entretien de seconde partie de carrière est l'occasion d'identifier les compétences, les besoins en matière de formation ou les souhaits de modifications des conditions de travail du salarié. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié. A ce titre, des campagnes de sensibilisation sont réalisées au sein de l'établissement afin d'informer les salariés seniors de ce droit.

Article 2.2 : Périodicité de l'entretien

Tout salarié de 45 ans et plus peut bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière tous les 5 ans avec un représentant du pôle de proximité auquel il est rattaché. Celui-ci pourra être anticipé à la demande du salarié pour des raisons légitimement justifiées par la situation

dudit salarié. Afin de permettre aux parties en présence de préparer au mieux cet entretien, la date est fixée en concertation avec le salarié et le représentant de VNF.

Article 2.3 : Contenu de l'entretien

Durant cet entretien, seront obligatoirement abordés, les points suivants :

- L'identification des compétences et qualités professionnelles du salarié
- Le projet professionnel du salarié (reconversion, poursuite de son activité au sein de l'établissement, évolution de ses missions...)
- Les besoins en formation dudit salarié en rapport avec son projet professionnel.

Article 2.4 : Suivi de l'entretien

Au regard du contenu de l'entretien, un compte rendu est remis au salarié faisant état des points abordés durant l'entretien. Le cas échéant, un parcours de formation est mis en œuvre au profit du salarié.

Article 2.5 : Indicateurs :

L'établissement Voies navigables de France s'engage à recevoir 100% du personnel ayant formulé une demande d'entretien de seconde partie de carrière. A ce titre, il est porté dans le bilan social le taux des séniors ayant effectivement bénéficié de cet entretien.

Article 3 : Droit à la formation pour les séniors

Article 3.1 : Principe de non-discrimination

Au même titre que les autres salariés, les salariés séniors ont de plein droit accès à la formation mise en œuvre au sein de l'établissement. La formation tout au long de la vie est un outil fondamental pour le maintien des personnels séniors au sein de l'établissement. A ce titre, ceux-ci ont vocation à bénéficier de l'ensemble des dispositifs disponibles au sein de l'établissement.

Dans le but d'analyser le taux de personnel sénior formés au sein de l'établissement, il est inséré dans le bilan social à partir de l'année 2014, le nombre de personnels formés par tranche d'âge.

Article 3.2 : Droit individuel à la formation

Toute facilitée est donnée aux salariés séniors souhaitant utiliser leur DIF en prévision de leur fin de carrière. A ce titre et par exemple, le DIF pourra notamment être utilisé dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle ou de préparation à la retraite. Ce point sera également inscrit au plan de formation de l'établissement.

Article 4 : Reconnaissance du travail et de l'expérience des seniors

L'établissement Voies navigables de France renouvelle sa volonté de promouvoir la transmission des savoirs. Celle-ci peut notamment se caractériser par la réalisation de missions de tutorat ou par la réalisation de formations internes.

Article 4.1 : Développement des missions de tutorat

Le développement du tutorat au sein d'un établissement permet le maintien et la transmission des compétences. C'est pourquoi, à travers ce présent accord, les parties conviennent de mettre en œuvre différentes actions ayant vocation à développer le phénomène de tutorat au sein de l'établissement.

A ce titre, la hiérarchie prend en compte, dans le cadre de l'entretien d'évaluation annuel, l'effort du salarié senior engagé dans une démarche de tutorat.

Article 4.2 : Identification des tuteurs

L'exercice des missions de tuteurs repose sur la base du volontariat. Néanmoins, une priorité est donnée aux salariés seniors et notamment aux salariés seniors entrés dans le dispositif de temps partiel senior qui disposent d'une légitimité professionnelle avérée. Chaque salarié senior peut formuler sa demande par écrit au moment de son passage à temps partiel ou à tout moment pour les salariés seniors non concernés par ce dispositif. Cette demande s'effectue par écrit auprès du pôle de proximité des ressources humaines auquel le salarié est attaché.

Après étude de la demande, une réponse est adressée par écrit au salarié dans un délai d'un mois. En cas de réponse négative, la réponse de l'établissement doit être motivée par des considérations légitimes.

En cas de réponse positive, un rendez-vous est fixé avec ledit salarié afin d'appréhender l'évolution de ses missions. Cet entretien est également le moment pour le salarié et le pôle de proximité de définir les formations nécessaires aux salariés pour l'exercice de ses missions de tutorat. Pour les salariés entrant dans le dispositif de temps partiel senior, cet entretien est réalisé conjointement à celui prévu à l'article 6.4 du présent accord.

Article 4.3 : Identification des tutorés

Les personnes susceptibles de bénéficier d'un accompagnement au sein de l'établissement sont :

- Les salariés en période d'essai
- Les stagiaires
- Les apprentis et contrats d'alternance
- Les contrats aidés
- Les nouveaux entrants.

Article 4.4 : Aménagement du poste de travail et des objectifs du salarié

L'exercice des missions de tutorat peut s'exercer dans le cadre du temps partiel sénior mais aussi dans le cadre d'un régime de travail de droit commun.

Dans le cadre du temps partiel sénior, les aménagements sont prévus à l'article 6 du présent accord.

Pour le salarié sénior n'intégrant pas le dispositif de temps partiel sénior, l'exercice de ses missions de tutorat est pris en considération lors de la fixation des objectifs annuels. Ainsi, ceux-ci sont adaptés avec le responsable hiérarchique et de nouveaux objectifs peuvent être fixés en lien avec les missions de tutorat.

Article 4.5 : Formalisation de la relation de tutorat

Le salarié sénior, amené à exercer des missions de tutorat au sein de l'établissement reçoit une lettre de mission.

De plus, afin de structurer les actions de tutorat, chaque relation tuteur – tuteuré fait l'objet d'une formalisation par le biais de l'élaboration d'un document de suivi. Celui-ci a pour objet de fixer les objectifs de ce tutorat ainsi que d'identifier les attentes de chacune des parties.

Au terme de cette relation de tutorat, un bilan est effectué. Celui-ci recense les compétences acquises pendant la période de tutorat ainsi que les difficultés éventuelles rencontrées.

Article 4.6 : Indicateurs liés au tutorat

Chaque année, il est établi un bilan des actions de tutorat menées au sein de l'établissement. Celui-ci recense le nombre de tuteurs mobilisés, le nombre de tuteurés ainsi que les domaines d'activités concernés par ce mécanisme. Le bilan mentionne également le nombre de jours de formation reçus par les tuteurs préalablement à l'exercice des missions de tutorat.

Article 5 : Prévention des risques et aménagements des postes de travail

Article 5.1 : Séniors et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Les parties réitèrent leur volonté de maintenir dans l'emploi les salariés séniors de l'établissement. Cette volonté se traduit indubitablement par la prise en considération des conditions de travail de ces salariés et de la prévention des situations de pénibilité. Ces actions s'inscrivent dans le cadre plus global de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au sein de l'établissement. La problématique des séniors fera l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, un chapitre sera exclusivement réservé à cette population que représentent les salariés séniors de l'établissement.

Article 5.2 : Adaptation du poste de travail

Le maintien du salarié sénior dans l'emploi peut passer par l'aménagement du poste de travail, de ses missions ainsi que de ses horaires.

Au regard des situations professionnelles ou personnelles, chaque salarié de 55 ans et plus pourra solliciter auprès de son responsable hiérarchique et sans attendre la réalisation des entretiens de seconde partie de carrière une adaptation de son poste de travail, de ses missions ou de ses horaires. Cet aménagement de poste pourra le cas échéant s'enrichir d'une formation afin d'accompagner le salarié sénior dans cette transition.

Sont associés à ces aménagements de poste les membres du CHSCT central et des CHSCT locaux de l'établissement.

Cette demande ne s'inscrit pas dans le cadre d'une situation d'inaptitude. Un tel cas reçoit le cas échéant un traitement adapté selon les règles prévues par le code du travail.

Article 5.3 : Développement du télétravail

Le développement du télétravail au sein de l'établissement constitue un mode d'aménagement envisageable. A ce titre, dans l'année suivant la signature du présent accord, une instruction sera élaborée afin de cadrer la mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement.

Article 5.4 : Indicateurs

Au titre des dispositions énumérées de l'article 5.1 à 5.4, sont renseignés annuellement les indicateurs suivants :

- Nombre de demandes d'aménagement de poste
- Nombre de demandes d'aménagement de poste acceptées et réalisées

Partie 2 : Mesures d'accompagnement de fin de carrière des salariés seniors

Article 6 : Temps partiel sénior

L'accord du 24 juin 2013 relatif aux négociations annuelles obligatoires au sein de l'établissement Voies navigables de France prévoit comme mesure à destination des salariés seniors un accompagnement de leur fin de carrière avec la faculté de demander la mise en place d'un temps partiel choisi. A ce titre, celui-ci renvoie à une négociation ultérieure la détermination précise du dispositif ainsi que les moyens affectés. Le présent article a pour objet de préciser les modalités d'application du mécanisme de temps partiel sénior au sein de l'établissement Voies navigables de France.

Article 6.1 : Quotité de temps de travail

L'établissement Voies navigables de France propose aux salariés seniors, qui le souhaitent et qui remplissent les conditions énoncées à l'article 6.2 ci-après, un dispositif de temps partiel hebdomadaire correspondant à un taux de 50% du temps de travail en vigueur au sein de l'établissement.

Article 6.2 : Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier du dispositif de temps partiel sénior, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Travailler au sein de l'établissement depuis un nombre d'année déterminée. A ce titre, les salariés dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans remplissent automatiquement cette condition. Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 10 ans, la recevabilité de leur demande est analysée par le service destinataire de la demande
- S'engager par écrit sur une date précise de départ à la retraite
- Avoir la faculté de liquider ses droits à retraite avant le terme ou au terme du dispositif
- Ne pas pouvoir liquider ses droits à retraite à taux plein au moment de l'entrée dans le dispositif.

Article 6.3 : Durée du dispositif

Article 6.3.1 Dispositions pérennes

La durée du temps partiel sénior est variable selon la situation du salarié :

- Si au moment de son entrée dans le dispositif, le salarié n'a pas atteint l'âge légal de départ à la retraite mais a acquis l'ensemble des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein ; celui-ci peut demander le bénéfice du dispositif de temps partiel sénior pour une durée comprise entre 12 et 48 mois en fonction des situations.

- Si le salarié ne possède pas l'ensemble des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein au moment de son entrée dans le dispositif, celui-ci peut demander le bénéfice du dispositif de temps partiel sénior pour une durée de 12 à 24 mois maximum. La sortie du dispositif est obligatoire à la date d'engagement du salarié ou dès lors que celui-ci est en mesure de liquider ses droits à la retraite à taux plein.
- Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, l'entrée dans le dispositif de temps partiel sénior s'effectue pour une durée de 12 à 48 mois avant le départ effectif à la retraite. Le départ à la retraite du salarié entré dans le dispositif est obligatoire dès lors que celui-ci réunit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Article 6.3.2 : Dispositions transitoires

Pour les salariés nés en 1953, ceux-ci peuvent bénéficier du dispositif pour une durée réduite à 6 mois minimum pour toute demande formulée avant juillet 2014. Cette disposition transitoire n'a pas pour autant pour objet de générer de surcôte au bénéfice des salariés entrant dans le dispositif.

Article 6.4 : Demande et entrée dans le dispositif

L'entrée dans le dispositif de temps partiel sénior est à l'initiative du salarié mais peut également lui être proposée par son responsable hiérarchique ou par le pôle de proximité de rattachement.

Le salarié doit formaliser sa demande par écrit 3 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif. Cette demande est formulée par le biais des documents internes diffusés à cet effet. Doit-être joint à cette demande écrite, un relevé de carrière attestant du nombre de trimestres cotisés. Chaque demande d'entrée dans le dispositif est analysée par le pôle de proximité de rattachement du salarié et donne lieu à une réponse dans un délai d'un mois.

En cas de réponse positive, un entretien est organisé entre le salarié, le pôle de proximité et le supérieur hiérarchique du salarié afin que soit discuté les modalités pratiques de mise en œuvre du temps partiel sénior.

Au terme de cet entretien, un avenant au contrat de travail dudit salarié est rédigé et soumis à sa signature. L'avenant doit obligatoirement reprendre l'engagement du salarié de liquider ses droits à la retraite au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel, la rémunération versée, ainsi que le cas échéant les nouvelles fonctions et missions du salarié.

L'entrée dans le dispositif s'effectue obligatoirement pour des raisons pratiques le 1^{er} du mois.

En cas de changement de législation relative aux conditions de départ à la retraite, un nouvel avenant pourra-être conclu avec le salarié afin que soit prises en compte les modifications législatives ou réglementaires.

Article 6.5 : Rémunération du salarié entré dans le dispositif

Le salarié entré dans le dispositif de temps partiel sénior bénéficie d'une rémunération égale à 80% de sa rémunération annuelle de base.

Article 6.6 : Maintien des cotisations retraite

L'établissement Voies navigables de France s'engage à prendre en charge la totalité des cotisations salariales et patronales relatives à la retraite équivalentes à une activité à 100%. Cet engagement porte à la fois sur les cotisations relatives au régime de base ainsi qu'aux régimes complémentaires.

Cet engagement tend à minorer l'impact sur la retraite du passage à temps partiel du salarié.

Article 6.7 : Missions exercées pendant le temps partiel sénior

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel sénior peut être amené à :

- Continuer d'exercer ses anciennes missions dans la mesure où celles-ci sont compatibles avec le passage du salarié à temps partiel
- Exercer des missions de tutorat au sein de l'établissement
- S'investir sur des missions ponctuelles au bénéfice de l'établissement
- Assister les référents capital humain dans l'accompagnement des salariés dans la préparation de leur départ en retraite

Article 6.8 : Droit Individuel à la Formation (DIF)

Pendant la durée du temps partiel sénior, les droits du salarié en matière de DIF sont calculés sur la base d'un équivalent temps plein et non au prorata du temps de travail.

Article 6.9 : Prévention contre la dégradation des conditions de travail

La mise en œuvre de ce dispositif de temps partiel sénior ne doit pas avoir pour effet d'accroître la charge de travail des autres personnels de l'établissement ou de dégrader les conditions de travail. Ainsi, l'impact de chaque demande de temps partiel sénior sera analysé au préalable.

Article 6.10 : Utilisation du Compte épargne Temps

Le salarié détenteur d'un compte épargne temps au sein de l'établissement, peut s'il le souhaite, anticiper sa date de départ en retraite par le biais de l'utilisation de celui-ci. Cependant, l'utilisation du compte épargne temps ne peut avoir pour effet de repousser la date de départ à la retraite sur laquelle le salarié s'est engagé à son entrée dans le dispositif.

Article 6.11 : Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite des salariés entrés dans le dispositif de temps partiel sénior, reste calculée sur la base d'un salaire à taux plein reconstitué.

Article 6.12 : Indicateurs liés au temps partiel sénior

Chaque année, il est procédé à un bilan relatif au mécanisme de temps partiel sénior. Celui-ci comporte obligatoirement

- Le nombre de salariés entrés dans le dispositif sur l'année considérée
- Le nombre de recrutements et d'actions effectuées en contrepartie des entrées dans le dispositif
- Une répartition des missions confiées aux salariés entrés dans le dispositif.

Article 7 : Accompagnement du salarié dans la retraite

Article 7.1 : Formation de préparation à la retraite

Les salariés séniors peuvent bénéficier s'il le souhaite dans les 24 mois avant leur départ théorique à la retraite d'une formation de préparation à la retraite. Celles-ci sont intégrées dans le plan de formation de l'établissement. A ce titre, il est fait une communication des formations ouvertes au titre du présent article.

Article 7.2 : Référents valorisation du capital humain

Issu de l'accord pour l'emploi des séniors et la valorisation du capital humain au sein de Voies navigables de France, le référent valorisation du capital humain est reconduit au sein de l'établissement. Son but demeure de renseigner les salariés concernés par la retraite et d'être l'interface avec les pôles « Recrutement et formation ».

Parallèlement, des assistants à ces référents pourront être identifiés parmi les salariés séniors entrés dans le dispositif de temps partiel sénior. Ceux-ci ont vocation à accompagner personnellement les salariés dans leur démarche. A ce titre, ceux-ci pourront s'enrichir d'une formation pour acquérir les connaissances nécessaires à cet accompagnement.

Article 8 : Evènements liés au départ à la retraite

Au début de chaque année, est organisé au sein de chaque direction territoriale et au siège de l'établissement, un évènement distinct de la cérémonie des vœux, afin de mettre à l'honneur les salariés retraités de l'année écoulée. Cet évènement a vocation à réunir les salariés retraités, leurs familles, les personnels intéressés ainsi que les représentants de VNF afin de mettre en avant le travail accompli par lesdits salariés au sein de l'établissement.

Partie 3 : Suivi du présent accord

Article 9 : Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel par une commission spécifique composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale.

Cette commission examine annuellement :

- L'évolution des indicateurs mentionnés au sein de l'accord
- Les difficultés de mise en œuvre de l'accord
- Les correctifs nécessaires

Au surplus, une réunion extraordinaire de la commission pourra être organisée à la demande de l'un des signataires.

Article 10 : Information annuelle du Comité d'entreprise puis de la formation de droit privé du Comité Technique Unique

Une information annuelle du comité d'entreprise puis de la formation de droit privé du Comité Technique Unique est réalisée sur la mise en œuvre du présent accord.

Article 11 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2014.

Article 12 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 : Notification et dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord est notifié à l'organisation syndicale de salariés représentative.

Il est ensuite déposé auprès de l'Unité territoriale du Pas de Calais de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Béthune.

Article 14 : Révision

Chaque partie au présent accord peut demander la révision d'un ou plusieurs articles de celui-ci. Cette demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, par son auteur à chacune des parties. Elle doit indiquer les articles du présent accord dont la révision est demandée et comporter des propositions de remplacement.

Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation afin d'examiner la demande de révision et d'en discuter.

Article 15 : Dénonciation

Le présent accord et ses éventuels avenants peuvent-être dénoncés par toute partie, à tout moment sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation doit-être notifiée et déposée par son auteur conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Béthune, en 5 exemplaires

Le 11 décembre 2013

Le Directeur Général
Marc PAPINUTTI

Pour la CFDT
Rudy DELEURENCE

