



**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES
HANDICAPEES
2012-2015**

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
1. CHAMP D'APPLICATION	
1.1 Champ d'application de l'accord	4
1.2 Principe de péréquation	4
1.3 Bénéficiaires de l'accord	5
2. PLAN D'EMBAUCHE	
2.1 Objectifs de recrutement	6
2.2 La procédure d'embauche	6
2.3 Les actions	6
3. COMMUNICATION – INSERTION – FORMATION	
3.1 Actions de communication	7
3.2 Parcours d'intégration	7
3.3 Formation	8
4. PLAN DE MAINTIEN	8
5. MESURES SUPPLEMENTAIRES D'ACCOMPAGNEMENT	
5.1 Chèque Emploi Service	9
5.2 Absences Supplémentaires	9
5.3 Parrainage de projets	9
6. COLLABORATION AVEC LE MILIEU PROTEGE	9
7. PILOTAGE, SUIVI ET FINANCEMENT	
7.1 Pilotage et animation	10
7.2 Suivi de l'accord	10
7.3 Financement	11
8. DISPOSITIONS FINALES	
8.1 Agrément	11
8.2 Dénonciation	12
8.3 Dépôt et publicité	12

10
SJA
SB
FJ
AB
2

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES
PERSONNES HANDICAPEES
2012-2015**

Entre :

La Direction de la société ADREXO dont le siège social est situé à l'Europarc Pichaury Bâtiment D5, 1330 Avenue Guilibert de la Lauzière - BP 30460, 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3, inscrite au registre du commerce sous le numéro 315 549 352 représentée par Mr Frédéric PONS, Directeur Général d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, d'autre part, à savoir :

La CAT, représentée par Monsieur Michel DHOTE

La CFDT, représentée par Madame Fabienne JUDE

La CFTC, représentée par Monsieur Stéphane BUGADA

La CGC-CFE, représentée par Monsieur Alain BRUNEL

F.O., représentée par Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES

La CGT, représentée par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

MD

SJA

SB

FB

FJ

AB

3

PREAMBULE :

Consciente que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, ADREXO a développé depuis plusieurs années des actions en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Depuis la signature de la convention avec l'Agefiph en octobre 2008, la mission DEFI Handicap d'ADREXO travaille au Développement de l'Emploi de la Formation et de l'Insertion des personnes handicapées. Elle coordonne au niveau national l'ensemble des actions en faveur de l'insertion de personnes handicapées et a obtenu un premier bilan plutôt satisfaisant.

ADREXO entend par le présent accord pérenniser sa démarche d'intégration et de maintien des salariés handicapés et poursuivre la mise en œuvre d'une politique handicap responsable et cohérente.

Dans cette perspective l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Ancrer les démarches engagées depuis plusieurs années dans la culture de l'entreprise grâce aux actions de sensibilisation en interne et à l'implication de tous les collaborateurs dans cette démarche collective.
- Poursuivre les actions menées ces dernières années, les améliorer et mettre en œuvre de nouvelles actions.
- Développer la dimension qualitative de l'intégration du management et du suivi des personnes handicapées.
- Anticiper la gestion des éventuelles inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi,
- Se donner les moyens de mener des actions pérennes qui font progresser l'emploi des personnes handicapées.
- Favoriser l'implication et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise autour de cet engagement la Direction les Opérationnels et les Représentants du personnel.
- Communiquer auprès de l'ensemble du personnel sur cet engagement et les résultats obtenus.

1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD :

1.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées selon laquelle les entreprises peuvent satisfaire leur obligation d'emploi par la négociation d'un accord collectif agréé.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société ADREXO.

En cas d'acquisition ou de création, l'établissement concerné sera automatiquement intégré au présent accord.

1.2 Principe de péréquation

Conformément aux dispositions de l'article L5212-8 et suivant du Code du Travail, le principe de péréquation sera appliqué entre les différents établissements permettant à la société ADREXO de s'acquitter de son obligation d'emploi en répartissant l'effort sur l'ensemble ou partie de ses établissements.

MD

SJA
FB SB FS AB

4

1.3 Les bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent tous les salariés d'ADREXO bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de l'article L323-3 du Code du Travail à savoir :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) ~~attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1er janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.~~
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une *incapacité permanente au moins égale à 10 %* et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition *que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.*
- Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des campagnes de guerre ;
 - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service (également mentionnés au 9° de l'article L.5212-13 du code du travail) ;
 - les personnes qui dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ou lors d'une mission d'assistance à personne en danger, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, contracté ou vu s'aggraver une maladie induisant une incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du même code, notamment :
 - les conjoints, concubins et partenaires liés par un PACS d'un militaire bénéficiant d'une pension pour aliénation mentale, ou d'une personne mentionnée à l'article L.394 décédée ou disparue dans des circonstances définies dans cet article (cf. 4) ;
 - les personnes ayant la charge de l'enfant mineur d'une personne citée au 4) ou titulaire d'une pension pour aliénation mentale ;
 - les orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans ;
 - les enfants de moins de 21 ans de militaires titulaires d'une pension pour aliénation mentale, et de personnes mentionnées à l'article L.394 (cf. 4)) dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées à cet article.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

110

SSA
FB SB FJ
AB

5

2. LE PLAN D'EMBAUCHE :

2.1 Les objectifs de recrutement

ADREXO s'engage à embaucher 200 salariés sur la durée de l'accord.

Les recrutements en CDI seront privilégiés sans toutefois exclure les autres formes de contrats : CDD, contrat de professionnalisation, apprentissage...

Un suivi des recrutements sur le plan quantitatif mais également qualitatif sera effectué au moyens d'outils de suivi mis en place par la Mission DEFI.

Ces indicateurs permettront aux différents acteurs de suivre la réalisation des objectifs et de juger de la réussite de cette politique.

Le cas échéant, la commission de suivi pourra ajuster les objectifs de recrutement pour tenir compte d'éléments nouveaux.

2.2 La procédure d'embauche

La procédure d'embauche doit respecter le principe de non discrimination. Que le recrutement soit opéré par le service recrutement ou en direct par les managers opérationnels, les recruteurs s'engagent :

- à respecter ce principe de non discrimination en particulier dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise envers les personnes handicapées ;
- à concentrer les échanges avec le candidat autour de ses expériences ses compétences, son projet professionnel et ses motivations ;
- à informer le candidat de la politique handicap de l'entreprise et de l'existence de la Mission DEFI handicap ;
- à effectuer les embauches au regard des qualités professionnelles et personnelles des candidats et non en fonction de leur reconnaissance de travailleur handicapé.

Tous les emplois de la société sont ouverts aux personnes handicapées, l'évaluation de la compatibilité des capacités du candidat avec le poste est déterminée par le Médecin du travail. Il évaluera l'aptitude du salarié et les éventuels aménagements nécessaires.

2.3 Les actions

Pour atteindre cet objectif ADREXO favorisera l'intégration des personnes handicapées par les actions suivantes :

- Etablir des partenariats privilégiés avec des organismes de recrutement et d'insertion (Cap emploi notamment) et les mettre en lien avec nos acteurs locaux de recrutement (Chefs de centre et Directeurs Régionaux).
- Utiliser des sites d'emploi spécialisés pour avoir accès à des CV de personnes handicapées mais également pour y diffuser de toutes les offres d'emploi (Handijobs.fr, Agefiph, Handicap-job.com...).
- Participer à des manifestations en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : forum emploi, salon métier, session de jobdating...
- Améliorer sa visibilité en termes d'ouverture aux personnes handicapées : affiches dans les établissements, présence sur les sites internet dédiés aux personnes handicapées, articles dans la presse sur les campagnes de recrutement d'Adrexo.

MD
SJR
FB
SB
FJ
AB

3. COMMUNICATION – INSERTION – FORMATION

Cet accord a pour ambition de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Pour cela il faut non seulement mener des actions de communication et de sensibilisation pour donner une image plus juste des personnes handicapées mais également leur prévoir un parcours d'intégration spécifique et former le personnel encadrant (manager et tuteur).

3.1 Actions de communication

Conscients qu'une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs est indispensable pour réaliser ces engagements, Adrexo mènera des actions auprès de tous ses collaborateurs, Ces actions permettront à chacun d'identifier ses propres représentations du handicap et ainsi de lever les freins souvent issus d'images stéréotypées du handicap.

- Les modalités du présent accord seront diffusées à l'ensemble des partenaires et des salariés pour faire connaître sa politique, le programme envisagé et les acteurs en charge de le piloter et de l'appliquer.

- ADREXO poursuivra les campagnes de sensibilisation menées auprès des salariés sur la thématique du handicap par tous les moyens dont elle dispose : Vidéo, Affiche, Livret d'information, mailing avec les bulletins de salaire.

- Tous les médias internes seront mobilisés : intranet, « Entrenews », News Letter, Blog... pour informer l'ensemble des collaborateurs des actions menées dans le cadre de la politique handicap et communiquer sur les pratiques réussies.

- Une communication régulière sera diffusée aux membres de l'encadrement afin qu'ils puissent suivre la réalisation des objectifs.

Une réflexion au sein de l'entreprise et même au-delà :

Consciente de la nécessité de porter les débats et la réflexion au-delà de l'entreprise Adrexo s'engage au sein du dispositif national de l'official du handicap.

Il s'agit d'un dispositif national qui mobilise au plus haut niveau les pouvoirs publics, les entreprises et les associations autour de la question de l'emploi des personnes handicapées.

Adrexo participera aux « Dialogues de l'emploi des personnes handicapées » au sein duquel tous les acteurs du dispositif s'expriment, échangent et s'enrichissent sur les évolutions souhaitées et les progrès à mettre en œuvre afin d'aboutir à la meilleure intégration des personnes handicapées au sein de la communauté de travail.

3.2 Parcours d'intégration

Une insertion professionnelle réussie et pérenne repose sur la mise en place d'un dispositif de suivi au moment de l'embauche mais également après.

- Tous les collaborateurs qui transmettront leur attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour la première fois se verront remettre un livret d'accueil spécifique avec un ensemble d'informations sur le handicap, les actions sociales spécifiques et la politique handicap de l'entreprise.

- Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié permanent pourra bénéficier de 1 demi-journée d'absence autorisée et payée, cumulable si besoin, sur présentation de justificatif. Ce salarié devra prévenir son responsable hiérarchique, au moins 3 semaines avant la date d'absence souhaitée pour tenir compte de la planification et de la bonne marche du service.

7

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature in blue ink.
 - Initials "FB" in blue ink.
 - Initials "SB" in blue ink.
 - The letters "SJR" in blue ink.
 - The letters "FJ" in blue ink.
 - The letters "AP" in blue ink.
 - The letters "TID" in blue ink.

3.3 Formation

Les parties rappellent que les bénéficiaires de l'OETH ont le même droit d'accès à la formation que les autres salariés.

L'entreprise garantira un plan de formation à chaque travailleur handicapé au même titre que n'importe quel collaborateur de l'entreprise. Le budget de la Mission DEFI handicap prendra en charge le surcout relatif aux actions de formation et les coûts de formation spécifiques. Ces formations pourront bénéficier au collaborateur et/ou à son équipe.

Le manager apportera une attention particulière à ce sujet lors de l'entretien annuel qui constitue un moment privilégié pour examiner les besoins de formation d'adaptation et de perfectionnement individuel du salarié.

Afin que les salariés handicapés puissent suivre les mêmes formations que les autres salariés, la société s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée sur l'accès aux lieux de formation et aux contenus des formations.

Tous les managers seront former et sensibiliser à la thématique du handicap en général et plus précisément au recrutement des personnes handicapées. La priorité sera donnée aux managers ne comptant aucun travailleur handicapé au sein de ses effectifs.

4. PLAN DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE :

Adrexo s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés ou qui le deviendraient pour autant que leur handicap le permette.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication des principaux acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi. De même le Médecin du travail de part ses attributions participera à la démarche en collaboration étroite avec la hiérarchie.

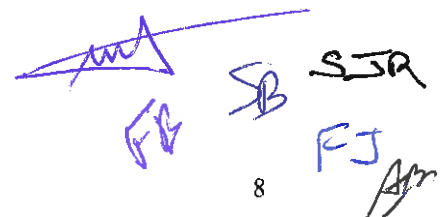
Dans le cas d'une absence prolongée nécessitant une visite de reprise, le médecin, du travail sera amené à se prononcer sur l'aptitude de l'intéressé et sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Parallèlement et conformément à la législation les Institutions représentatives du personnel seront consultées, elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront informées régulièrement des mesures prises.

Si le maintien dans l'emploi de la personne nécessite une adaptation de poste, un aménagement de l'accessibilité de l'environnement, la mise en place d'aides techniques, les frais engagés pourront être financé en complément et ce dans la limite du budget disponible.

Dans le cas où il s'avèrerait nécessaire de définir un nouveau projet professionnel, il pourra être pris en charge après étude du dossier par la Mission DEFI un bilan professionnel et/ou une formation, une fois recherchés et utilisés tous les moyens prévus par la loi.

Egalement dans le cas où des sommes resteraient à la charge du salarié et après étude du dossier par la mission DEFI, une participation au financement des appareillages (prothèses, orthèse...) permettant de compenser le handicap pourra être accordée selon des modalités déterminées par la commission de suivi.

YLD



Si après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, il apparaît qu'aucune solution ne puisse être envisagée, la DRH et la mission DEFI étudieront les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et du Groupe. Si nécessaire, un entretien avec le service recrutement sera programmé.

5. MESURES SUPPLEMENTAIRE D'ACCOMPAGNEMENT

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, et parce qu'il se doit d'être pris en compte à tous les âges de la vie, l'entreprise s'engage à un certain nombre d'actions visant à faciliter le quotidien familial et social des collaborateurs, de leur conjoint et/ou de leurs enfants en situation de handicap, en complément des aides légales.

La gratification à la déclaration* :

Tous les salariés d'ADREXO bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions de l'article L323-3 du Code du Travail pourront bénéficier lors de la transmission de leur justificatif à la Mission DEFI d'une gratification de 50€.

Cette aide sera versée une seule fois par salarié dans le trimestre qui suit la réception du document par la Mission DEFI.

La Bourse DEFI* :

Cette aide a pour objectif d'aider financièrement les salariés d'ADREXO ayant un enfant à charge handicapé.

La Mission DEFI étudiera toutes les demandes et allouera en fonction du nombre de demandes, de la situation familiale et des revenus, les bourses DEFI.

Par ailleurs, l'Entreprise rappelle que tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant une présence soutenue ou des aides contraignantes, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximum de 310 jours ouvrés, suivant les dispositions de l'article L.122-28.9 du Code du travail.

Elle rappelle également l'existence du Congé de Solidarité Familiale (article L.225-15 et suivants du Code du travail) et du Congé de Soutien Familial (article L.225-20 et suivants du Code du travail).

Parrainage de projet :

Adrexo encourage les projets portés par ou au profit des personnes handicapées en les aidant au moyen de parrainage. Exemple concert à destination des personnes handicapées, soutien aux clubs handisport, participation à des manifestations sportives... Ces projets peuvent être d'ordre sportif, culturel ou autre.

Pour cela avant tout parrainage un dossier contenant des informations sur le projet devra être transmis à la Mission DEFI qui statuera sur l'accord de parrainage.

6. COLLABORATION AVEC LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) ET LES ENTREPRISES ADAPTEES (EA)

Des actions en faveur du secteur protégé pourront être menées qu'il s'agisse de contrats de sous-traitance, de mise à disposition ou de fournitures.

Il sera recherché avec les services et notamment la Direction des Achats, des possibilités de développer ce type de collaboration.

* L'ensemble des conditions d'attribution des aides seront précisées par la commission de suivi.

TD
SSR
FJ
FB
9
AB

Toutefois il est convenu qu'Adrexo n'entend pas faire de ce moyen un axe prioritaire afin de remplir son obligation d'emploi envers les travailleurs handicapés.

7. PILOTAGE, SUIVI ET FINANCEMENT

Si la réalisation des objectifs du présent accord repose sur la collaboration participative de tous les acteurs de l'entreprise : manager, recruteurs, Institutions Représentatives du Personnel, médecin du travail, il est indispensable de mettre en place des structures de fonctionnement qui assure la mise en œuvre et la réalisation des actions.

7.1 Le pilotage et animation

La mission DEFI Handicap est chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

Elle est rattachée au service Projets RH & Gouvernance de la Direction des Ressources Humaines.

Ses principales missions sont les suivantes :

- L'animation et la coordination des actions du présent accord ;
- La mobilisation des acteurs internes (service recrutement, Hygiène et sécurité, Formation ...) et externes (DIRECCTE, Pôle Emploi, Agefiph, CAP Emploi ...) en assurant un rôle d'interface ;
- Le conseil et l'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord ;
- Le suivi des réalisations des établissements ;
- La sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et la communication interne et externe ;
- La formation des managers et des acteurs du présent accord.
- La gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord ;
- La rédaction d'un rapport d'activité et d'un bilan financier annuel.

La Mission DEFI disposera du budget et des moyens humains nécessaires à l'animation de la politique handicap.

7.2 Le suivi de l'accord

Une commission de suivi sera créée et se réunira 1 fois par an à l'initiative de la Mission DEFI.

La première réunion de la commission de suivi aura lieu au cours du premier trimestre 2012.

Elle sera animée et coordonnée par la Mission DEFI.

Elle sera composée de :

- ☐ Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise
- Le Responsable Administration & Paie ou son représentant désigné
- ☐ La Responsable Recrutement ou son représentant désigné
- La Responsable juridique ou son représentant désigné
- ☐ La Responsable Projets RH et Formation ou son représentant désigné
- ☐ Le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant désigné
- La Direction générale ou son représentant désigné

MD
SJR
FJ
AB
FB

- La chargée de Mission DEFI ou son représentant désigné

La mission de cette commission sera, en outre :

- de s'assurer du respect des dispositions du présent accord ;
- de réajuster le cas échéant les actions programmées en fonction des résultats annuels et des budgets ;
- d'avoir communication du bilan annuel de la Mission DEFI Handicap.

Les membres de la commission peuvent faire des propositions d'amélioration ou de diffusion de bonnes pratiques.

De plus, dans le courant du deuxième semestre de la dernière année de l'accord, la mission DEFI présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

La mission DEFI adressera ce rapport annuel à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône.

Par ailleurs il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée une fois par an au Comité d'entreprise et à la commission de coordination nationale des CHSCT.

7.3 Financement

La société s'engage à financer son programme d'actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph sur la durée de l'accord.

Chaque année la mission DEFI communiquera à la Commission de suivi le budget prévisionnel.

Il pourra faire l'objet, le cas échéant, d'une répartition différente en fonction des besoins et des moyens financiers disponibles. Les sommes provisionnées et non dépensées pourront être reportées sur une autre ligne du budget ou l'exercice suivant.

De plus, les parties conviennent que les actions entrant dans le cadre du présent accord seront financées dans la limite du budget disponible.

8. DISPOSITIONS FINALES

8.1 Agrément

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012 pour une période 4 années civiles soit jusqu'au 31 décembre 2015, sous réserve d'agrément de l'autorité administrative compétente.

Dans le cas où l'agrément de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône ne serait pas obtenu, l'ensemble des dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

Par ailleurs les parties conviennent que cet accord s'inscrit dans une démarche de longue durée.

En conséquence, les parties se rencontreront dans le semestre précédent l'échéance de l'accord afin d'étudier les modalités de reconduction du présent accord.

YLD
SJR
FJ
AB
11

8.2 Dénonciation

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

8.3 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Bouches-du-Rhône (1 exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix-en-Provence.

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

Fait à Borås, le 14 décembre 2011
En 10 exemplaires originaux

La CAT

Monsieur Michel DHOTE



La CFDT

Madame Fabienne JUDE



La CFTC

Monsieur Stéphane BUGADA

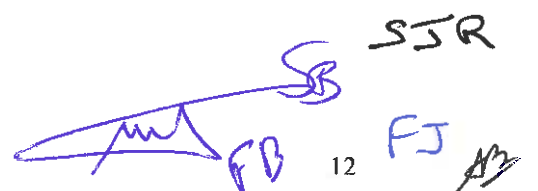


La CGC-CFE

Monsieur Alain BRUNEL



YD



F.O.

Monsieur Régis SOUAILLE-JACQUES



La CGT

Monsieur Fathallah BOUAMAMA



La direction ADREXO

Monsieur Marcel ANDREU



Pièces jointes :

- Annexe 1 : Budget Prévisionnel
- Annexe 2 : Etat des lieux Adrexo
- Annexe 3 : Bilan social Adrexo 2010

FD
FB
SJR
FJ
AB