

**Accord d'adaptation au contexte des sites industriels d'Orano  
Recyclage de l'accord socle relatif au télétravail dans le Groupe  
Orano**

**Entre les soussignées**

La société Orano Recyclage, dont le siège est situé 125, avenue de Paris - 92320 CHATILLON, représentée par M. Stéphane VALOUR, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignée « la Société »,

**D'une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales Représentatives de la Société

- La CFDT, *Arnaud BAUDRY*
- La CFE-CGC, *David FERRE*
- La CGT, *TRAVERS Romain*
- FO,
- SUD, *BERTRAND Serge*.

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »,

**D'autre part,**

**Ensemble désignées « les Parties »,**

*W A. B*  
*DF RT<sup>1</sup> SB*



**SOMMAIRE**

**PREAMBULE** ..... 3

**TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET SALARIES CONCERNES** ..... 4

**TITRE 2 : ADAPTATION DE L'ACCORD SOCLE GROUPE TELETRAVAIL** ..... 4

**ARTICLE 2.1 – POSTES ELIGIBLES AU TELETRAVAIL** ..... 4

**ARTICLE 2.2 – NOMBRE DE JOURS DE PRESENCE MINIMUM SUR SITE** ..... 4

**ARTICLE 2.3 – NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL PAR ANNEE CIVILE** ..... 4

**ARTICLE 2.3.1 – CAS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL** ..... 5

**ARTICLE 2.3.2 – CAS DES SALARIES ELIGIBLES EN COURS D'ANNEE** ..... 5

**ARTICLE 2.3.3 – CAS DES SALARIES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDU** ..... 5

**ARTICLE 2.3.4 – CAS DES SALARIES OCCUPANT DES POSTES INCOMPATIBLES AVEC LE TELETRAVAIL** ..... 5

**ARTICLE 2.4 – FORMALISATION DE LA DEMANDE DE TELETRAVAIL ET DE SA VALIDATION**  
6

**ARTICLE 2.5 – ORGANISATION DE L'ACTIVITE** ..... 6

**ARTICLE 2.5.1 – FRACTIONNEMENT DES JOURS DE TELETRAVAIL EN DEMI-JOURNEE** ..... 6

**ARTICLE 2.5.2 – CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE** ..... 6

**ARTICLE 2.5.3 – ECHANGES INDIVIDUELS AVEC LE MANAGER** ..... 7

**ARTICLE 2.5.4 – FONCTIONNEMENT DU COLLECTIF DE TRAVAIL** ..... 7

**ARTICLE 2.5.5 – ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL** .... 8

**ARTICLE 2.5.6 – PREVENTION DES RISQUES LIES AU TELETRAVAIL** ..... 8

**TITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES** ..... 9

**ARTICLE 3.1 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE DE L'ACCORD** ..... 9

**ARTICLE 3.2 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS** ..... 9

**ARTICLE 3.3 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD** ..... 9

**ARTICLE 3.4 - REVISION ET DENONCIATION** ..... 10

**ARTICLE 3.5 - PUBLICITE ET DEPOT** ..... 10

**ANNEXE 1 : ILLUSTRATION THEMATIQUES ET SOLUTIONS A ABORDER DANS LE CADRE DES CHARTES DE VIE D'EQUIPE** ..... 12

DF  
AR<sup>2</sup>  
A.R  
SB

## Préambule

Par accord du 9 novembre 2020, la Direction du Groupe et les Organisations syndicales représentatives à ce niveau ont mis en place un nouveau dispositif de télétravail au sein du Groupe Orano dans le cadre d'un accord socle.

Cet accord prévoit en son article 1.1. « Objet de l'accord », la possibilité pour les sociétés du Groupe qui le souhaitent d'enrichir et d'adapter ledit accord à leurs besoins et leurs contraintes d'activité sur des thématiques limitatives et prédéfinies.

Dans ce cadre, un premier accord d'adaptation au contexte des sites de Prisme et Vosges a été conclu le 23 décembre 2020. Le champ d'application de cet accord inclut les salariés de la société Orano Recyclage dont le lieu de travail habituel est le site de Prisme ou le site Vosges, respectivement localisés à Châtillon et La Défense, en raison des spécificités liées à l'organisation du travail mise en place, la nature des activités exercées sur ces sites et les contraintes liées aux transports collectifs en Ile de France.

Par le présent accord, forts des enseignements de plusieurs mois de développement du télétravail dans le cadre de la gestion de la crise pandémique Covid-19, les parties conviennent de la mise en place d'un dispositif de télétravail propre aux sites industriels d'Orano Recyclage (La Hague et Melox), pérenne et distinct de tout recours exceptionnel au télétravail dans le cadre d'une gestion de crise.

A ce titre, le présent accord vise à développer la performance collective à travers le télétravail en :

- Tenant compte des évolutions de l'environnement de travail en cours et à venir (organisation dynamique du travail avec le projet ATLAS à la Hague par exemple) et la modernisation des outils de travail vers plus de digital ;
- Permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle à travers la limitation des trajets domicile-travail ;
- Contribuant à la réduction des émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail, en cohérence avec la politique d'engagement RSE d'Orano qui vise notamment à tendre vers la neutralité carbone.

Le dispositif de télétravail proposé se veut flexible, basé sur le double volontariat du salarié et de son manager, une relation de confiance réciproque et une priorité donnée à la continuité des opérations industrielles des sites d'Orano Recyclage.

L'accord Groupe du 9 novembre 2020 prévoit limitativement les thèmes ouverts à la négociation « locale » dans son article 1.1.

Ainsi, les dispositions prévues par l'accord socle relatif au télétravail au sein du Groupe Orano du 9 novembre 2020 demeurent inchangées à l'exception de celles visées au présent accord se rapportant aux articles 2.2, 3.1, et 3.2.1.

Il a donc été convenu ce qui suit :

DF W A.B  
R<sup>3</sup> SB



## **TITRE 1 : Champ d'application et salariés concernés**

Le présent accord s'applique aux salariés Orano Recyclage des établissements de la Hague et Melox, à l'exception des salariés dont le lieu de travail habituel est le site de Châtillon ou Vosges auxquels un accord spécifique conclu le 23 décembre 2020 s'applique.

## **TITRE 2 : Adaptation de l'accord socle Groupe télétravail**

### **Article 2.1 – Postes éligibles au télétravail**

Tous les postes sont éligibles au télétravail à l'exception des postes et activités qui, par nature, nécessitent d'être exercés dans les locaux de l'entreprise soit en raison de la nature des équipements, ou en raison de la nécessité d'une présence physique du salarié avec ses parties prenantes, ou encore du fait de son rythme de travail (travail posté par exemple). Certaines tâches, du fait de leur niveau de confidentialité (CD), ne peuvent être réalisées en télétravail.

Dans l'hypothèse d'un détachement sur une mission spécifique, les conditions d'éligibilité précitées sont appréciées aux bornes de la mission.

Des exceptions ponctuelles possibles aux règles d'éligibilité précitées sont visées à l'article 2.3.4 du présent accord.

### **Article 2.2 – Nombre de jours de présence minimum sur site**

L'activité industrielle des sites de la Hague et Melox implique pour toutes les fonctions travaillant sur ces deux sites une proximité avec les activités opérationnelles et les équipes terrain.

A ce titre, les salariés occupant un poste éligible au télétravail ne pourront télétravailler que s'ils sont présents sur site à raison de 2 jours entiers par semaine minimum.

La notion de présence sur site s'entend de présence effective dans les locaux de l'établissement. Ainsi, les journées de formation hors site ou de mission ne sont pas considérées comme des jours de présence effective sur site.

A titre exceptionnel et avec accord préalable du manager, il peut être dérogé ponctuellement aux 2 jours de présence minimum par semaine sur site afin de télétravailler :

- dès lors que cette organisation contribue à faciliter la réalisation de l'activité ;
- en cas de situation de grossesse, dès lors que la salariée remplit les critères d'éligibilité défini à l'article 2.1.

Dans ce cadre, le salarié doit toutefois assurer au moins un jour de présence effective sur site (les jours de mission ou de formation hors site n'étant pas considérés comme des jours de présence effective sur site).

### **Article 2.3 – Nombre de jours de télétravail par année civile**

Le nombre de jours de télétravail ouverts aux salariés répondant aux critères d'éligibilité définis dans le présent accord et dans l'accord Groupe socle relatif au télétravail du 9 novembre 2020 est porté à **90 jours par an pour un salarié présent toute l'année.**

Pour un certain nombre de situations spécifiques remplissant les critères d'éligibilité (hors période d'essai), l'accord Groupe renforce les possibilités de télétravail à travers l'attribution de possibilités supplémentaires qui s'ajoutent aux 90 jours prévus par le présent accord.

A ce titre :

- Les salariés en situations de handicap disposent de la possibilité de bénéficier de 98 jours de télétravail par an dès l'embauche ;
- Les salariés proches aidants disposent de la possibilité de bénéficier de 98 jours de télétravail par an dès l'embauche ;

A partir du moment où l'employeur est informé de la situation de grossesse, les jours de télétravail pris ne sont pas déduits en totalité des 90 jours prévus par le présent accord. Les jours de télétravail sont déduits seulement à compter du 2<sup>e</sup> jour de télétravail par semaine, et ce dès l'embauche.

Les jours de télétravail sont utilisables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année sur l'autre ni être épargnés.

### **Article 2.3.1 – Cas des salariés à temps partiel**

Le nombre de jours de télétravail ouverts aux salariés à temps partiel répondant aux critères d'éligibilité au télétravail n'est pas proratisé en fonction de la durée du travail qui leur est applicable, tout en respectant le nombre de jours de présence minimum sur site tel que défini à l'article 2.3.

A titre d'exemples et dans les conditions prévues au présent accord :

- Un salarié à temps partiel à 80 % présent 4 jours par semaine peut télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine et conserver la possibilité de réaliser 90 jours de télétravail par an, tout en gardant la possibilité exceptionnelle de descendre à 1 jour de présence sur site minimum par semaine ;
- Un salarié à temps partiel à 50 % présent 2 jours par semaine en semaine paire et 3 jours par semaine en semaine impaires peut télétravailler jusqu'à 1 jour en semaine impaire, tout en gardant la possibilité exceptionnelle de descendre à 1 jour de présence sur site minimum par semaine.

### **Article 2.3.2 – Cas des salariés éligibles en cours d'année**

En cas d'ouverture à éligibilité en cours d'année, le nombre de jours de télétravail est calculé au prorata restant de l'année.

### **Article 2.3.3 – Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu**

En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période pour une durée minimum d'un mois complet, le nombre de jours est proratisé à hauteur de 1/12<sup>e</sup> par mois complet de suspension.

### **Article 2.3.4 – Cas des salariés occupant des postes incompatibles avec le télétravail**

Les salariés occupant des postes incompatibles avec le télétravail tel que défini dans le présent accord et l'accord Groupe du 9 novembre 2020, peuvent travailler à distance depuis leur domicile de manière exceptionnelle avec l'accord de leur manager.

Cette possibilité vise à permettre la réalisation occasionnelle d'activités compatibles avec le travail à distance sans imposer la contrainte de déplacement sur site. Le salarié doit avoir une autonomie suffisante pour réaliser ce travail à distance.

Il se distingue du télétravail par la nature occasionnelle et aléatoire du besoin. Il ne fait pas l'objet de récurrence.



**orano**

Cette possibilité de travail à distance se trouve normalement limitée à une journée par occurrence et s'effectue nécessairement en horaire normal.

Si le salarié ne dispose pas du matériel informatique adéquat, du matériel de prêt sera attribué.

En outre, si les conditions sont remplies, le salarié bénéficie de l'indemnité forfaitaire mensuelle prévue à l'article 3.2.5.2 de l'accord Groupe du 9 novembre 2020.

#### **Article 2.4 – Formalisation de la demande de télétravail et de sa validation**

Le choix du salarié de bénéficiaire du télétravail ne nécessite pas la conclusion d'un avenant à son contrat de travail.

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'équipe doit faire l'objet d'échanges collectifs réguliers à l'initiative du manager concerné.

Il est préconisé d'organiser le télétravail au minimum d'une semaine à l'autre, afin de donner suffisamment de visibilité à chaque membre de l'équipe.

La demande de télétravail est effectuée par le salarié auprès de son manager via l'outil de gestion des temps.

Le manager répond à la demande du salarié via ce même outil. En cas de refus, il peut motiver sa décision directement dans l'outil.

En cas d'indisponibilité de l'outil de gestion des temps, la demande et la validation peuvent être formalisées par tout autre moyen permettant de conférer date certaine (ex : e-mail), puis régularisées, dans un second temps, dans l'outil de gestion des temps.

Au plus tard, le salarié peut effectuer ou modifier sa demande dans les 48 heures avant la date souhaitée, le manager dispose alors d'un délai de 24 heures pour valider la demande. Le défaut de réponse du manager vaut acceptation.

Lorsque la demande ou la modification est effectuée dans un délai inférieur à 48 heures, la validation préalable du manager est indispensable.

#### **Article 2.5 – Organisation de l'activité**

##### **Article 2.5.1 – Fractionnement des jours de télétravail en demi-journée**

Afin d'accorder de la souplesse aux salariés et à l'organisation des activités, le télétravail peut s'exercer par demi-journée avec l'accord du manager.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie des indemnités transport ou kilométriques dans les conditions qui lui sont habituellement applicables et conserve la possibilité de restaurer sur le lieu de travail s'il le souhaite, ce dans les conditions habituelles.

##### **Article 2.5.2 – Conditions de réalisation de l'activité**

Il est rappelé qu'en télétravail, le travail doit être réalisé comme si le salarié était présent dans les locaux de l'entreprise en utilisant les outils informatiques utilisables à distance mis à disposition par l'employeur.

Handwritten notes in the bottom right corner: "A.B." with a checkmark, "6 50", "RT", and "de".



La journée de travail en télétravail est d'une durée égale à la durée théorique applicable au salarié concerné.

Le salarié reste soumis aux horaires collectifs du régime de travail dont il relève.  
En particulier, le salarié en horaire variable peut adapter ses heures de travail sur les plages variables, en respectant les plages fixes, dans la limite de la durée théorique de travail journalière qui lui est applicable.

Conformément à l'article 3.2.2 de l'accord socle relatif au télétravail au sein du Groupe Orano du 9 novembre 2020, exceptionnellement et exclusivement sur demande du manager, des heures au-delà de l'horaire théorique pourront être réalisées et seront prises en compte pour le calcul du temps de travail.

Durant ses heures de travail, le salarié doit être joignable et :

- Participer aux réunions organisées sous forme distancielle ;
- Répondre au téléphone professionnel (ou BYOD) le cas échéant et aux appels réalisés via les outils informatiques en place (à date, Skype) ;
- Répondre aux e-mails.

Il peut librement exercer son droit à la déconnexion en dehors de ses horaires de travail et durant son temps de pause et son temps de repas, conformément à l'article 34 de l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail et la prise en compte des risques psychosociaux au sein du groupe Orano du 31 mars 2021.

Dans tous les cas, les salariés en télétravail doivent se conformer aux règles applicables en matière de gestion de la confidentialité et des systèmes informatiques.

### **Article 2.5.3 – Echanges individuels avec le manager**

Avant la mise en œuvre du télétravail pour la première fois, un entretien est organisé entre le salarié et son manager à l'initiative de ce dernier afin d'établir un dialogue sur le sujet, définir les tâches réalisables en télétravail et l'organisation associée.

À tout moment, le salarié peut solliciter son manager pour une entrevue sur les conditions de réalisation du télétravail, en particulier s'agissant du respect des horaires théoriques de travail et de sa charge de travail.

Ce sujet doit de plus être évoqué au moins une fois par an à l'occasion de l'entretien annuel du salarié.

### **Article 2.5.4 – Fonctionnement du collectif de travail**

Le succès du télétravail sur les sites industriels d'Orano Recyclage repose sur la capacité des équipes concernées à organiser collectivement leur activité afin d'assurer une continuité d'activité.

Dans ce cadre, chaque équipe détermine ses règles de vie permettant au collectif de fonctionner.

A l'initiative des managers des équipes concernées, un atelier de co-construction devant aboutir à la mise en place d'une charte de vie d'équipe sera organisé dans les 6 mois suivant la mise en place effective du dispositif prévu par le présent accord.

Cette charte de vie d'équipe définit les modes de fonctionnement individuels et collectifs de l'équipe.

W H.B  
AF RT<sup>7</sup> SB

Elle ne revêt aucun caractère normatif intrinsèque et il n'est pas demandé aux salariés de la signer, le manager conservant en dernier recours la possibilité de valider ou refuser une demande de télétravail dans les conditions prévues au présent accord.

L'objectif de la démarche est avant tout d'initier une discussion sur le télétravail au sein du collectif de travail et de permettre aux équipes de définir de manière concertée et transparente les règles de fonctionnement qu'elles estiment nécessaires au maintien du collectif de travail, à la convivialité et la continuité de l'activité.

Dans ce cadre, plusieurs thématiques et solutions peuvent être imaginées en fonction des contraintes propres à chaque équipe (voir illustration en annexe 1).

Les équipes RH sensibiliseront au préalable les managers sur le contenu de l'accord et la méthodologie d'élaboration des chartes de vie d'équipe.

### **Article 2.5.5 – Actions d'accompagnement à la mise en œuvre du télétravail**

En sus de l'élaboration de chartes de vie d'équipe au sein de chaque équipe concernée, la Direction d'Orano Recyclage renouvelle les engagements pris en faveur de la formation des managers et télétravailleurs, conformément au titre 5 de l'accord Groupe du 9 novembre 2020.

En outre, les nombreux supports d'aide à l'appropriation des outils informatiques et digitaux (plateforme IO, e-learning en libre accès, tutoriels...) sont portés à la connaissance des télétravailleurs.

Si nécessaire et en fonction des besoins, des formations plus spécifiques de nature à faciliter l'exercice du télétravail peuvent être spécifiquement prévues au plan de développement des compétences des salariés concernés.

### **Article 2.5.6 – Prévention des risques liés au télétravail**

Le dispositif de télétravail mis en place par le présent accord comporte de nombreux avantages pour l'entreprise et pour les salariés, mais peut aussi générer des risques en matière de santé, de sécurité au travail et de protection des données informatiques.

Ainsi, en sus des formations précédemment visées, il est mis en place des ressources de sensibilisation et d'auto-formation aux risques liés au télétravail destinées à prévenir ces risques :

- Guide, webinars et conseils sur l'organisation de son temps et de son espace en télétravail.  
Exemples de thématiques abordées :
  - Différenciation du temps de travail et du temps personnel
  - Sanctuarisation et aménagement d'un espace destiné au télétravail
  - Ergonomie au poste de travail
- Guide pratique sur la prévention des risques sécurité liés au télétravail. Exemples de thématiques abordées :
  - Risque électrique
  - Risque de chute
  - Attitude à adopter en cas d'accident
  - Déclaration à faire à la compagnie d'assurance en cas de pratique du télétravail
- Support de sensibilisation aux risques psycho-sociaux. Exemples de thématiques abordées :
  - Identification des signaux faibles
  - Identification des situations d'isolement



- Modes de prévention et contacts
- Sensibilisation e-learning à la cybersécurité.

L'ergonome sera associé dans l'élaboration et la déclinaison de ces ressources relevant de son domaine de compétences auprès des salariés. Il pourra être ponctuellement sollicité par les salariés qui en feraient la demande pour compléter les recommandations de conseils personnalisés sans toutefois se déplacer au domicile des salariés, sauf dispositions spécifiques applicables aux salariés en situation de handicap issues des accords Groupe.

## **TITRE 3 : Dispositions finales**

### **Article 3.1 - Entrée en vigueur, durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2021.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur du présent accord à mi-année, pour l'année 2021, le nombre de jours de télétravail au titre du présent accord sera de 45 jours.

A toutes fins utiles, il est précisé que dans l'hypothèse où le télétravail exceptionnel mis en œuvre dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire Covid-19 au moment de la signature du présent accord se poursuivrait au-delà de la date d'entrée en vigueur et retarderait donc la mise en place du télétravail tel que défini par le présent accord, cela serait sans incidence sur le nombre de jours de télétravail possibles au titre du présent accord.

### **Article 3.2 - Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales représentatives signataires se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives signataires.

L'accord groupe socle télétravail prévoit dans son titre 5 qu'un retour d'expérience (REX) au niveau du Groupe sera organisé avec les Organisations syndicales signataires dudit accord au 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2021.

Il est prévu que ce REX soit également présenté au niveau local. Les parties conviennent que ce REX, enrichi des données quantitatives et qualitatives relatives au présent accord, soit présenté au niveau de la Commission de suivi prévue à l'article 3.3.

### **Article 3.3 – Commission de suivi de l'accord**

En cas de difficulté particulière dans l'application ou l'interprétation du présent accord, la Direction et les Organisations syndicales signataires se rencontreront soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales représentatives.

De plus, pour accompagner la mise en œuvre effective du dispositif de télétravail prévu par le présent accord, il est mis en place une Commission de suivi composée de représentants de la Direction et de deux représentants désignés par chaque Organisation syndicale signataire.

Cette Commission se réunit à l'initiative de la Direction une fois par an durant les 3 premières années à compter de la mise en œuvre effective du télétravail prévu par le présent accord.

SW A.B  
PF RT<sup>9</sup> SB

En sus du REX prévu par l'accord Groupe, il y sera partagé des données quantitatives et qualitatives permettant d'apprécier la mise en œuvre des mesures prévues et de s'assurer notamment d'une mise en œuvre équitable du télétravail en fonction des directions et secteurs concernés au sein de l'entreprise.

A cette occasion, les difficultés éventuelles dans l'application ou l'interprétation du présent accord pourront également être évoquées afin de définir des solutions à mettre en œuvre.

### **Article 3.4 - Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités prévues par le Code du travail. Cette demande de révision pourra être formulée par écrit dans un délai raisonnable.

Il peut également être dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

### **Article 3.5 - Publicité et dépôt**

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente en ligne sur la plateforme de télé-procédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des pièces nécessaires à la validité dudit dépôt sous format PDF.

Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Enfin, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.



**orano**

Fait à la Herqueville, en 7 exemplaires originaux, le 28 mai 2021

Pour Orano Recyclage, Stéphane VALOUR en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Pour les Organisations syndicales représentatives au sein d'Orano Recyclage,

- la CFDT

représentée par

Arnaud BAUDRY.

- la CFE-CGC

représentée par

David FERRE

- la CGT

représentée par

TRAVERS Romain

- FO

représentée par

- SUD

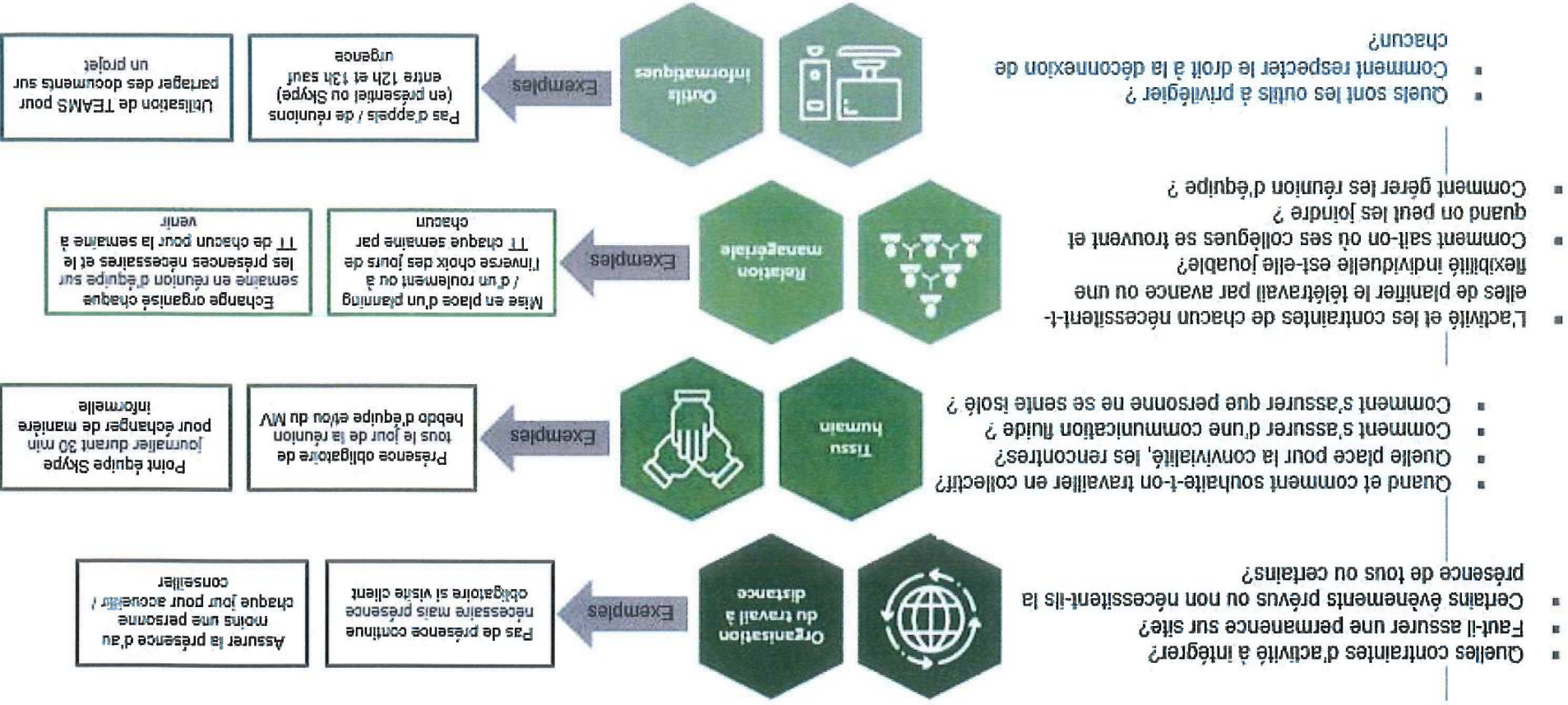
représenté par

BERTRAND Sogé





ANNEXE 1 : Illustration thématiques et solutions à aborder dans le cadre des chartes de vie d'équipe



M.B. 12 50 DF