

# Prith

Hauts-de-France

Accord-cadre pour le pilotage  
du plan régional d'insertion  
professionnelle des travailleurs  
handicapés 2016 - 2020





Vu :

- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- La loi n°2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.
- Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant pris en application de l'article L. 323-11-1 du code du travail.
- Le décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- Le décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- La circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés.
- La circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail.
- La Convention nationale multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi de personnes handicapées, signée le 27 novembre 2013 par l'État, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, la CNSA, l'ARF, la CNAMTS et la CCMSA.
- Les travaux du Comité interministériel du handicap (CIH) qui conduisent à définir des priorités, rappelées par le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap de décembre 2014.
- Le diagnostic sur les travailleurs handicapés pour le PRITH Hauts-de-France (2016).
- L'avis du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) du 12 décembre 2016.

Entre

- L'État,

et

- Les académies de Lille et Amiens,
- L'Agence Régionale de Santé,
- Le Conseil régional Hauts-de-France,
- Pôle emploi,
- L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH),
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- Le Conseil Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés (CHEOPS) Hauts-de-France,
- L'Association Régionale des Elus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi (AREFIE),
- L'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA),
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées de la région : la MDPH de l'Aisne, la MDPH du Nord, la MDPH de l'Oise, la MDPH du Pas-de-Calais, la MDPH de la Somme,
- La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT),
- La Mutualité Sociale Agricole (MSA),
- Le Régime Social des Indépendants (RSI),
- Le Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT),
- Les organisations patronales : CGPME, MEDEF, U2P,
- Les organisations « salariés » : CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

## PRÉAMBULE

L'insertion professionnelle et la sécurisation du parcours professionnel des personnes en situation de handicap sont une préoccupation partagée par l'ensemble des cosignataires.

Le PRITH Hauts-de-France offre un cadre partenarial d'action inscrit dans une dimension globale et intégrée : un seul diagnostic, des objectifs communs, un plan d'actions et une évaluation partagée entre partenaires.

Le présent accord vise à définir les modalités de collaboration entre les cosignataires, dans le cadre de leurs missions et compétences respectives, en valorisant leurs complémentarités.

## LE CONTEXTE

La région Hauts-de-France dénombre un peu plus de 6 millions d'habitants et 2,18 millions d'emplois au 31 décembre 2014. Près de 2 millions sont des emplois salariés, dont 488 000 au sein de la fonction publique et 181 800 sont des emplois non-salariés. Les emplois salariés se trouvent en majorité dans le secteur tertiaire (78 %) puis celui de l'industrie et de la construction (21 %).

La région Hauts-de-France est la région métropolitaine la plus touchée par le chômage. Au 4ème trimestre 2015, le taux atteint 12,4 % de la population active, contre 9,9 % pour la France. Il diminue sur un an de 0,3 point (- 0,2 point pour la France métropolitaine).

La région compte près de 50 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE catégorie ABC) à fin décembre 2015. Ils représentent 8,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, contre 8,3 % au niveau national.

La part des 50 ans et plus est de 45 %, soit deux fois plus que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en fin de mois. Ils restent en moyenne plus longtemps au chômage : 62 % ont une ancienneté d'au moins 1 an (contre 49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et 40 % sont des demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans et plus), contre 29 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ils possèdent en moyenne un niveau de formation plus faible (près du tiers des DEBOE a un niveau inférieur au CAP) ainsi qu'une qualification moindre (exemple : manœuvre, ouvrier spécialisé, employé non qualifié).

La moitié des demandeurs d'emploi handicapés recherche un emploi dans l'un des 3 domaines professionnels suivants :

1. les services à la personne et à la collectivité (gardiennage, entretien, sécurité), soit le quart des DEBOE,
2. le support à l'entreprise (comptabilité/gestion, RH, achats ...), 13 % des DEBOE,
3. les transports et la logistique (conducteur/livreur, manipulation/déplacement de charges ...), 12 % des DEBOE.

## ARTICLE 1 : OBJECTIFS PARTAGÉS

Les signataires du présent accord ont la volonté de mettre en œuvre le PRITH dans le cadre de leurs compétences et d'une organisation partenariale, en veillant à :

- inscrire le PRITH dans un cadre interinstitutionnel régional,
- rassembler largement les partenaires institutionnels œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des personnes en situation de handicap,
- organiser la complémentarité des interventions des différents acteurs,

- définir et mettre en œuvre des priorités d'action communes,
- rechercher la cohérence entre les actions des différents partenaires signataires et les objectifs partagés dans le cadre du PRITH,
- favoriser la déclinaison du PRITH au niveau local,
- évaluer les effets au regard des objectifs et des indicateurs associés.

## ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES VISÉS

Le PRITH Hauts-de-France vise quatre catégories de bénéficiaires :

- les demandeurs d'emploi reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ci-nommés DEBOE) au sens de la loi du 11 février 2005,
- les personnes en activité bénéficiaires de l'obligation d'emploi imposée par la loi du 11 février 2005,
- les établissements et entreprises privés et publics, notamment ceux assujettis à l'obligation d'emploi (comptant 20 salariés et plus depuis plus de trois ans),
- les jeunes de plus de 16 ans ayant entamé une procédure de reconnaissance devant la MDPH.

## ARTICLE 3 : PLAN D' ACTIONS DU PRITH

Au regard des enjeux identifiés dans le diagnostic régional figurant en annexe du présent Accord-Cadre et actualisé sur le site internet du PRITH (cf. [www.prith-hauts-de-france.fr](http://www.prith-hauts-de-france.fr)), le plan d'actions du PRITH est structuré sur la base de 5 axes, déclinés annuellement en plusieurs actions, comportant chacune des objectifs de résultats et des modalités de pilotage.

Les 5 axes d'intervention du plan d'actions et les actions possibles pour chacun d'eux sont les suivants :

## *Axe 1 : Accueillir des travailleurs handicapés dans son entreprise ou son établissement*

Accompagner et suivre les accords d'entreprise agréés, développer la prospection en vue du recrutement de travailleurs handicapés, identifier et promouvoir les bonnes pratiques et expériences innovantes en matière de gestion des ressources humaines appliquée aux travailleurs handicapés...

Les employeurs privés comme publics doivent être mobilisés, grâce notamment à l'AGEFIPH, le FIPHFP et CHEOPS Hauts-de-France. Les objectifs de l'axe sont :

- diversifier et élargir l'offre des métiers ;
- respecter l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) avec un accompagnement des entreprises à quota zéro ;
- contribuer au déploiement du Handi-Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques ;
- favoriser et encourager le dialogue social (exemple : Développement d'un réseau « correspondant handicap » en entreprises) ;
- intégrer des jeunes en alternance dans l'entreprise et favoriser l'insertion des travailleurs handicapés seniors
- inscrire les entreprises adaptées (EA) dans le champ des partenariats à développer, et plus largement le recours au secteur protégé et adapté comme un enjeu clef ;
- intégrer des travailleurs handicapés dans les SIAE, associations et collectivités territoriales.

## *Axe 2 : Faire de la formation un levier pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées*

En considérant les besoins identifiés des travailleurs handicapés, faciliter l'accès des travailleurs handicapés à l'offre de formation, de droit commun et spécifique, dans le cadre de la formation tout au long de la vie (initiale et continue), et développer l'accompagnement des jeunes en situation de handicap notamment entre la fin du parcours de formation et l'emploi... En moyenne, les travailleurs handicapés possèdent un niveau de formation et une qualification plus faibles que le reste de la population active. C'est pourquoi, l'accès à la formation est important pour ce public.

Les DEBOE peuvent bénéficier d'actions de formations spécifiques aux personnes handicapées, sur orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées -CDAPH-, en Centre de rééducation professionnelle-CRP- (financées par l'État), d'actions de formation mises en place pour les publics spécifiques (dont les personnes handicapées) et des actions de formation de droit commun destinées à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi (financées par la Région, Pôle emploi et l'État).

Les objectifs de l'axe sont :

- favoriser l'apprentissage grâce aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi qu'à la sécurisation des parcours d'alternance une fois ceux-ci engagés ;
- promouvoir les dispositifs d'alternance pour les travailleurs handicapés afin de favoriser la montée en qualification des DEBOE ;
- développer la connaissance du handicap au sein des organismes de formation ;
- développer et amplifier l'accès aux formations ;
- obtenir un meilleur recours aux dispositifs de formations spécifiques (CRP, formations courtes AGEFIPH, ...) ;
- favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations.

### *Axe 3 : Accéder à l'emploi*

Élaborer des repères communs en matière de diagnostic et d'orientation dans le cadre de la reconnaissance DEBOE, favoriser le partage des outils et pratiques des MDPH et de leurs partenaires, faciliter la levée des freins dans les parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi ...

L'accès à l'emploi est une priorité pour les travailleurs handicapés, davantage touchés par le chômage. Cet accès à l'emploi peut se faire par le biais des contrats aidés. En 2015, 9,1 % des entrées en contrat aidé ont concerné un travailleur handicapé (soit 3 200 contrats). Avec les renouvellements de contrats, ce nombre atteint plus de 7 700 contrats en 2015 soit 11,6 % de l'ensemble des contrats).

Les objectifs de l'axe sont :

- améliorer les passerelles entre les secteurs sociaux, médicaux-sociaux, l'Éducation Nationale et l'Enseignement Supérieur et le Service public de l'emploi et en particulier entre les établissements et services d'aide par le travail et le milieu ordinaire ;
- mobiliser les dispositifs de droit commun ;
- faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle ;
- porter une attention particulière à certains publics handicapés ayant des difficultés spécifiques ou supplémentaires (exemple : les moins de 25 ans et les plus de 50 ans, les DEBOE et demandeurs d'emploi bénéficiaires du revenu de solidarité active – DEBRSA) ;
- favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage ;
- améliorer l'orientation et l'accompagnement des personnes après la formation initiale ;
- favoriser l'adaptation des postes aux handicaps psychiques ;
- développer l'insertion professionnelle des étudiants handicapés ;
- valoriser les accords d'entreprises agréés.

## *Axe 4 : Rester dans l'emploi*

Améliorer le repérage précoce des situations à risque et de l'information des acteurs du maintien dans l'emploi, faciliter les processus de signalement, détection et intervention entre les différents partenaires, avec les salariés et les entreprises ...

Compte tenu du taux de chômage important, le maintien dans l'emploi est fondamental. En 2014, 5 017 personnes se sont inscrites à Pôle emploi suite à un licenciement pour inaptitude dans les territoires du Nord et du Pas-de-Calais (en attente des chiffres pour la grande région).

Les objectifs de l'axe sont :

- mobiliser les employeurs publics/privés et les partenaires sociaux ;
- valoriser les accords d'entreprises agréés ;
- développer les remobilisations pendant l'arrêt de travail ;
- accompagner la reconversion professionnelle de salariés en centres de rééducation professionnelle ;
- sensibiliser les acteurs à la désinsertion ;
- communiquer sur les dispositifs, les services, les aides pour augmenter le nombre de maintien dans l'emploi ;
- favoriser la coopération entre acteurs, acteurs du maintien – médicaux en premier lieu ;
- optimiser les procédures de signalement.

## *Axe 5 : Observation, communication et partage d'information*

Les orientations et résultats du PRITH font l'objet de communications régulières au niveau régional, par tous moyens appropriés validés par le comité de pilotage et en valorisant l'action de chaque partenaire impliqué.

Les objectifs de l'axe sont :

- définir les indicateurs de performance ;
- mettre en place un site Internet dédié, à la fois source et portail d'informations sur la réglementation, les acteurs, les événements, les dispositifs ;

- mettre en place une lettre d'information pour suivre l'actualité et valoriser les initiatives ;
- installer un espace collaboratif pour favoriser les échanges des réseaux constitués ;
- d'organiser un séminaire annuel ;
- participer à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (la SEPH).

## ARTICLE 4 : INSTANCES DE PILOTAGE ET DE SUIVI DU PRITH

Le pilotage du PRITH s'organise dans le respect des prérogatives et champs de compétence de chacune des institutions représentées, comme des engagements bi/multipartites existants. Il est mis en œuvre par un Comité de pilotage et un Comité technique. Une présentation de l'avancement des travaux du PRITH est par ailleurs prévue -a minima une fois par an- auprès du CREFOP voire également avec les commissions du CREFOP concernées.

### Article 4-1 : Le Comité de pilotage

Le Comité de pilotage est le lieu de mise en débat et de validation du cadre d'orientation partagé du PRITH. Il assure également le suivi des actions du PRITH et l'atteinte des objectifs fixés.

#### *Composition du Comité de pilotage*

Présidé par le Préfet de région, le Comité de pilotage réunit des représentants des services de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), du Rectorat, de l'ARS, de la Région Hauts-de-France, de la Direction régionale de Pôle Emploi, des cinq MDPH, de la CARSAT, de l'AGEFIPH, du FIPHFP, de CHEOPS Hauts-de-France et des partenaires sociaux.

Tous les membres signataires seront membres du comité de pilotage.

Il peut être élargi à d'autres structures, sur proposition de ses membres. En tant que de besoin, d'autres institutions ou experts pourront y être associés.

#### *Missions du Comité de pilotage*

- désigner les chefs de file par axe sur proposition ;
- valider le diagnostic emploi/formation des DEBOE, unique et partagé ;

- définir les objectifs à atteindre par axe et assurer la cohérence des actions avec la politique publique de l'emploi et de la formation professionnelle ; arrêter le plan d'actions (annuel ou pluriannuel) à mettre en œuvre pour chaque axe ; ainsi que les outils d'évaluations ;
- déterminer les modalités de déclinaison territoriale du PRITH ; ainsi que les modalités d'organisation du travail afin d'assurer une cohérence régionale ;
- établir, annuellement, un bilan des actions et évaluer leur efficacité.

Le Comité de pilotage du PRITH détermine les objectifs et actions du PRITH selon les principes suivants :

- dans le respect des compétences et des orientations de chaque partenaire signataire ainsi que dans le respect de leurs procédures spécifiques ;
- en cohérence avec le cadre conventionnel existant, notamment : les différentes conventions bilatérales en cours, le Plan Régional de Santé au Travail (PRST), la Charte régionale sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) Apprentissage, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP), et le Schéma régional d'organisation médico-social (SROMS).

### *Fonctionnement du Comité de pilotage*

Le Comité de pilotage se réunit à minima une fois dans l'année. En fonction des besoins du plan d'actions arrêté, le Comité de pilotage peut être amené à mettre en place des groupes techniques. Chaque structure membre concernée est alors chargée de désigner un représentant opérationnel (chef de file).

## Article 4-2 : Les commissions techniques

Une Commission Emploi Formation Employeurs et une Commission Maintien dans l'emploi émanant du Comité de pilotage, se réunissent à minima trois fois par an.

### *Composition des commissions*

Présidées par la Direccte, elles réunissent les institutions en charge du pilotage et de la coordination de politiques régionales impactant l'insertion des personnes en situation de handicap.

### *Missions des commissions*

Les commissions sont des instances de coordination entre les partenaires membres dans le but de rechercher la complémentarité des moyens mis par chacun au service des objectifs communs et du plan d'actions du PRITH.

En appui au Comité de pilotage, elles sont chargées de décider des orientations, définir les moyens mobilisables dans le respect de l'article 5, et d'évaluer les actions menées.

Elles élaborent le compte-rendu et présentent le suivi des actions au Comité de pilotage.

Elles sont une véritable aide à la coordination territoriale et à la complémentarité des actions du PRITH. Elles suivent l'état d'avancement des actions sur l'ensemble du territoire. Elles définissent l'organisation adéquate pour mettre en œuvre les actions du PRITH.

### *Groupes de travail*

Dans le cadre des commissions, des groupes de travail techniques sont mis en place à l'échelon régional et local. Les groupes de travail sont animés par les chefs de file. Les groupes de travail se réunissent autant que de besoin.

### *Rôle du chef de file*

Un chef de file est désigné pour chaque axe. La désignation est effective une fois que la structure concernée a accepté cette mission.

### *Convergence des commissions PRITH et PRST*

Il est proposé de réunir au sein d'une instance commune et transverse les Commissions techniques Maintien dans l'emploi du PRITH et celles issues du Plan régional de santé au travail (PRST). Le pilotage serait assuré conjointement par le Pôle 3E et le Pôle T de la Direccte.

## **ARTICLE 5 : ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES**

Les signataires du présent accord s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du PRITH, dans la limite de leurs capacités juridiques et financières, et en cohérence avec leurs propres moyens d'action.

## **ARTICLE 6 : MODIFICATION DE L'ACCORD**

Toute modification ou extension du présent accord fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes conditions que le présent accord, à l'exception de l'actualisation annuelle du diagnostic et des actions déclinant les 5 axes du plan d'actions triennal dont la validation est assurée par le Comité de pilotage.

L'intégration de nouvelles institutions qui souhaitent être signataires et s'impliquer dans le PRITH fera l'objet d'un avenant.

## ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est en vigueur à compter de la date de signature par la dernière des parties, et prendra fin le 31 décembre 2020.

Il pourra être reconduit par voie d'avenant, sur la base d'un bilan et tenant compte des éventuelles évolutions du contexte législatif et réglementaire et/ou des compétences et missions des signataires.

Conformément à la loi du 28 juillet 2011 qui a fixé la périodicité quinquennale du PRITH et à la Convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens venant à première échéance le 27 novembre 2016, une perspective d'actions s'inscrivant dans cette logique pluriannuelle sera recherchée.

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires sous préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Préfet de région.

Pour l'État,  
Le Préfet de région,  
Préfet du Nord,

Michel LALANDE

Pour le Conseil régional,  
Le Président du Conseil régional,

Xavier BERTRAND

Pour la Région académique,  
Le Recteur,

*par délégation*  
*Jean*  
*Estève*

Luc JOHANN

Pour Pôle emploi,  
La Directrice régionale Hauts-de-France,

*l. Dentur*

Nadine CRINIER

Pour l'ARS,  
La Directrice générale,

*par délégation*  
*h. l.*  
Christine VAN REUMEN  
Monique RICOMES

Pour l'AGEFIPH,  
Le Directeur général,

*P/b.*

Didier EYSSARTIER

Pour le FIPHP,  
Le Délégué interrégional  
Hauts-de-France,

Nicolas KOMOROWSKI

Pour le CHEOPS Hauts-de-France,  
Le Président,

Michel-André PHILIPPE

Pour l'AREFIE,  
Les co-Présidents,

*Patrice* *Marc*

Patrice FONTAINE - Marc GODEFROY

Pour l'UNEA,  
Le Directeur général,

*Sébastien*

Sébastien CITERNE

Pour la MDPH de l'Aisne,  
Le Président du Conseil départemental,  
Président du GIP MDPH,

Nicolas FRICOTEAUX

Pour la MDPH du Nord,  
Le Directeur,

Bruno LOMBARDO

Pour la MDPH de l'Oise,  
Le Président du Conseil départemental,  
Président du GIP MDPH,

*par délégation*  
*J. J. VEQUEZ*  
*Directeur adjoint MDPH 60*

Edouard COURTIAL

Pour la MDPH du Pas-de-Calais,  
Le Président du Conseil départemental,  
Président du GIP MDPH,

*par délégation*  
*Michel*

Michel DAGBERT

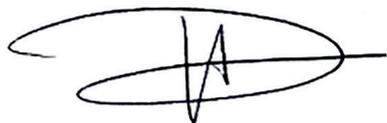
Pour la MDPH de la Somme,  
Le Président du Conseil départemental,  
Président du GIP MDPH,

Laurent SOMON

Pour la CARSAT,  
Le Directeur général,

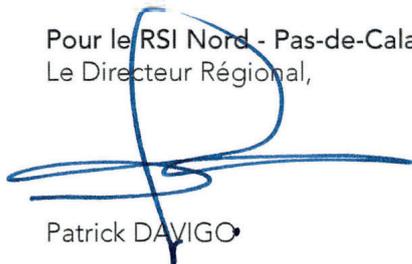
Francis DE BLOCK

Pour la MSA Picardie,  
Le Directeur,



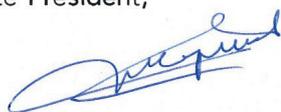
Philippe HERBELOT

Pour le RSI Nord - Pas-de-Calais,  
Le Directeur Régional,



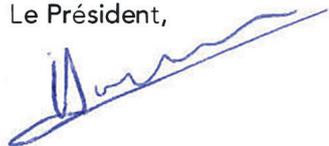
Patrick DAVIGO

Pour le Réseau GESAT,  
Le Président,



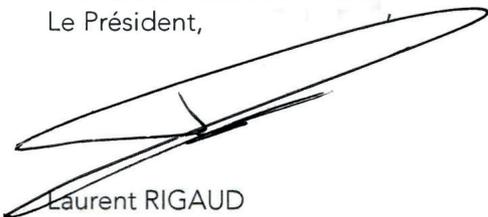
Jean-Paul GALEYRAND

Pour la CGPME Picardie,  
Le Président,



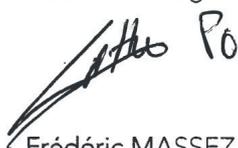
Sébastien HOREMANS

Pour l'U2P Hauts-de-France  
Le Président,



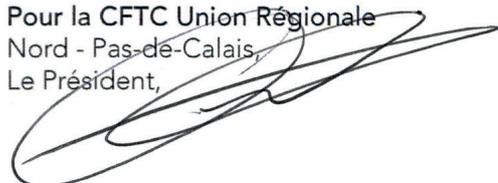
Laurent RIGAUD

Pour la CFDT Union régionale Picardie,  
Le Secrétaire général,



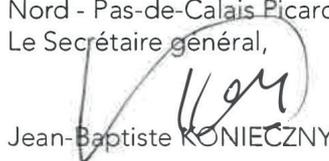
Frédéric MASSEZ

Pour la CFTC Union Régionale  
Nord - Pas-de-Calais,  
Le Président,



Onno YPMA

Pour Force Ouvrière (FO)  
Union Régionale  
Nord - Pas-de-Calais Picardie,  
Le Secrétaire général,



Jean-Baptiste KONIECZNY

Pour la MSA Nord - Pas-de-Calais,  
La Directrice,



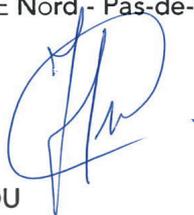
Sylvie LECHEVILLIER

Pour le RSI Picardie,  
Le Directeur Régional,



Jean-Marc TOMEZAK

Pour la CGPME Nord - Pas-de-Calais,  
La Présidente,



Yvonne TASSOU

Pour le MEDEF Hauts-de-France,  
Le Président,



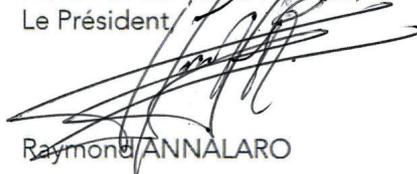
Frédéric MOTTE

Pour la CFDT Union régionale  
Nord Pas-de-Calais,  
Le Secrétaire général,



Pascal CATTO

Pour la CFE CGC Union Régionale  
Nord Pas-de-Calais Picardie,  
Le Président,



Raymond ANNALARO

Pour la CFTC Union Régionale Picardie,  
Le Président,



Alain MELCUS

