

**CONVENTION-CADRE DE FINANCEMENT DE  
LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DES SALARIES RELEVANT DU PLAN DE REPRISE DE HEULIEZ SA**

Entre

La société Bernard Krief Consulting représentée par Louis PETIET, Président Directeur Général,

Les sociétés Heuliez Concord et Heuliez New World représentées par M. GALLUCIO et M. PICOT

L'Etat, représenté par Madame la Préfète des Deux-Sèvres,

La Région Poitou-Charentes, représentée par Madame Ségolène ROYAL, Présidente du Conseil Régional,

L'UIMM, représenté par le Président Régional de l'UIMM,

Les représentants des salariés de l'entreprise.

VU le code du travail,

VU le décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée modifiant les articles D.5122-43 à 51 du code du travail,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le projet de reprise par Heuliez Concord et Heuliez New World,

VU l'accord régional Etat-Région-COPIRE,

VU l'instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi,

VU l'instruction DGEFP n° 2009-07 du 25 mars 2009 relative à la mise en œuvre du chômage partiel,

VU la délibération 09CR002 du 17 février 2009 du Conseil Régional Poitou-Charentes relative au plan régional pour l'emploi – mise en œuvre des mesures adoptées lors de la conférence sociale régionale pour l'emploi du 23 janvier 2009

VU la décision 09CP0142 du 4 mai 2009 de la Commission Permanente du Conseil Régional Poitou-Charentes relative à la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'entreprise Heuliez,

VU la délibération O9CR..... du 22 juin 2009 du Conseil Régional relative aux engagements de la Région vis à vis des candidats à la reprise d'Heuliez

VU l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie

VU la délibération du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle modifié

VU l'avis du Comité d'entreprise de Heuliez SA du 25 juin 2009

Il est convenu ce qui suit :

#### Préambule

La situation de l'industrie automobile a conduit les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à une forte mobilisation. L'objectif poursuivi est notamment d'améliorer les compétences et favoriser l'employabilité des salariés en période de sous-activité, en facilitant l'articulation entre le chômage partiel (notamment par la mise en oeuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD) à compter du 1er mai 2009) et la formation, comme l'Etat l'a notamment précisé à ses services par instruction DGEFP du 25 mars 2009. En cette période exceptionnelle, la durée d'octroi du chômage partiel est de 6 mois renouvelable une fois, soit une période totale de 1 an. L'APLD est également mobilisable pendant 12 mois par période renouvelables de 3 mois.

Par ailleurs, face à la crise qui touche de plein fouet les salariés du secteur de la métallurgie, les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord sur des solutions et dispositifs innovants pour mettre à profit les périodes de sous activités au développement des compétences et des qualifications des salariés afin que les entreprises soient prêtes à aborder la reprise économique dans les meilleures conditions. L'ensemble des engagements pris dans l'accord du 7 mai 2009 démontre la volonté des partenaires sociaux de la métallurgie de mettre rapidement en oeuvre des solutions destinées à maintenir, voire, favoriser l'emploi dans les entreprises de la métallurgie

Rappelant l'importance de la formation professionnelle dans le déroulement de la carrière des salariés, les signataires ont souhaité faciliter la mise en oeuvre des formations, pendant ou en dehors du temps de travail, pour prévenir le recours au chômage partiel ou encore combiner la formation avec la période de chômage partiel. Tous les dispositifs de formation pourront être

mobilisés : le plan de formation, la période de professionnalisation ou le DIF (droit individuel à la formation).

Au-delà de cet accord, les partenaires sociaux se sont également mobilisés par le biais de leur organisme collecteur, l'OPCAIM, en mobilisant à titre exceptionnel 50 millions d'euros pour assurer une partie du financement des rémunérations des salariés qui suivent une action de formation avant ou pendant le chômage partiel. Ainsi, 20 000 salariés devraient être formés dans les prochains mois par des actions professionnalisantes.

Par ailleurs, l'accord sécurise le prêt de main d'œuvre et le contrat de travail dans la branche pour les salariés des entreprises en difficulté afin d'éviter les mesures de chômage partiel ou des licenciements économiques.

Des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation seront créées qui leur permettra un meilleur traitement de ces thématiques au niveau régional et pourront notamment intervenir dans le cadre des financements de la formation professionnelle et des aides à l'emploi.

Les difficultés rencontrées par la société Heuliez SA ont conduit le Tribunal de commerce de Niort à prononcer le 15 avril 2009 la fin du plan de sauvegarde et la mise en redressement judiciaire de la société. C'est dans ce contexte qu'ont été présentées le 10 juin des offres de reprise globale de la société auprès de Maître Valliot, Administrateur judiciaire, désigné par le Tribunal de commerce de Niort.

Le calendrier de reprise prévoit à la fois :

- les effectifs des salariés repris à compter du 1er septembre 2009 ;
- les effectifs des salariés qui ne peuvent être repris immédiatement mais qui, grâce aux actions de sécurisation des parcours professionnelles prévues par la présente convention, ont vocation à voir leur contrat de travail pérennisé.

Le candidat repreneur signataire de la présente de la présente convention a indiqué qu'il ne pouvait reprendre l'ensemble des salariés. C'est pourquoi sont sollicités par ailleurs la mise en place d'une convention d'allocations spéciales du FNE et l'accès à des contrats de transition professionnelle, en application de l'arrêté du 29 mai 2009 étendant l'éligibilité du bassin de Niort aux communes du Nord Deux-Sèvres.

L'entreprise, l'Etat, la Région et l'UIMM ont convenu de mettre en oeuvre la présente convention au titre de la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'entreprise dont le contrat de travail est maintenu.

## **Première partie – Principes généraux**

Article 1<sup>er</sup> – Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de fixer le cadre général d'intervention de chacun des partenaires contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'entreprise.

Article 2 – Définition des actions de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours professionnels des salariés d'Heuliez peut prendre la forme, dans le cadre de leur contrat de travail, des modalités suivantes :

- des actions de formation ;
- le recours au chômage partiel ;
- des prêts de main d'œuvre ;
- des congés sans solde.

## **Deuxième partie – Actions de formation et chômage partiel**

Article 3 – Programme de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer une diversité des parcours, permettre aux salariés de s'engager dans des actions de formation correspondant à la fois à leurs besoins et aux attentes de l'entreprise, encourager les passerelles entre les différentes actions proposées, le Programme de sécurisation des parcours professionnels porte sur un ensemble de 220 salariés<sup>1</sup>.

La durée moyenne des formations est de 600 heures<sup>2</sup>, soit un volume total de 132 000 heures.

Pendant le déroulement des parcours, les salariés peuvent bénéficier sur la durée de la convention de temps de formation et de périodes de chômage partiel.

### ***a) actions de formation : définition, mise en œuvre et financement***

Article 4 – Cadrage du plan de formation

L'entrée dans les parcours de formation s'appuie sur un plan de formation établi par l'entreprise dans les conditions prévues par le code du travail.

---

<sup>1</sup> La proposition initiale du candidat repreneur était de 130 personnes et suite aux contacts avec la Région un accord est intervenu pour porter les actions des sécurisation à 220 personnes, soit 90 de plus.

<sup>2</sup> Il s'agit d'une proposition face aux hypothèses retenues par l'entreprise (dix – huit mois maximum, soit 2400 heures, avec des sorties progressives des salariés pendant la formation, soit en moyenne 1200 heures), pour tenir compte des taux habituels d'engagement des salariés dans ces actions, maximiser les financements et organiser une « respiration » des parcours de sécurisation.

Le plan de formation relatif à la mise en œuvre de la présente convention comporte des actions de formation permettant la reconnaissance d'une qualification par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu au plan national. Il peut s'agir aussi de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilans de compétences ou de formations facilitant la polyvalence des salariés. Les acquis doivent être transférables au sein de l'entreprise ou à l'externe. Elles constituent des formations générales au sens du droit communautaire<sup>3</sup>. Seules ces actions sont éligibles aux financements prévus par la présente convention.

Ces actions doivent être organisées :

- soit pour éviter des licenciements économiques (procédure en cours ou non), en permettant des mutations internes ou le maintien de l'emploi de salariés dont les compétences doivent évoluer,
- soit pour accompagner des réductions d'horaire dans le cadre d'une procédure de chômage partiel, du passage à temps partiel ou de la réduction collective du temps de travail, notamment pour éviter des licenciements.

#### Article 5 – Estimation globale des coûts de la formation

Sur la base d'un besoin moyen de 600 heures de formation, en direction de 220 salariés, pouvant être mis en œuvre sur la période du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2010, les coûts de la formation sont estimés comme suit :

- au titre des frais pédagogiques, un coût horaire de 25 euros en moyenne<sup>4</sup>, soit pour 132 000 heures, une charge de 3 300 000 euros ;
- au titre de la rémunération des salariés en formation, sur la base d'un coût annuel moyen par salarié de 34 000 euros<sup>5</sup> et d'une formation d'une durée de 600 heures, une charge de 2 805 000 euros, au maximum.

#### Article 6 – Participation de l'entreprise et des salariés

Les actions sont financées par l'employeur dans le cadre de son plan de formation, d'une période de professionnalisation ou du DIF s'il est mis en œuvre pendant le temps de travail<sup>6</sup>.

Les actions pédagogiques sont prises en charge par l'OPCAIM et la Région, sans contribution de l'entreprise à ce titre.

---

<sup>3</sup>Définition des formations générales : Formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail. La formation est considérée comme «générale» si, par exemple: **a)** elle est organisée en commun par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises; **ou b)** elle est reconnue, certifiée ou validée par des autorités ou organismes publics ou par d'autres organismes ou institutions auxquels un État membre ou la Communauté a conféré des compétences en la matière.

<sup>4</sup> Le maximum, correspondant au plafond pris en charge par l'OPCAIM soit 40 euros /heure n'est pas retenue à ce stade, en faisant l'hypothèse que, pour des actions de formation collectives organisées sur une entreprise, un coût horaire de 25 euros sera constaté.

<sup>5</sup> Salaire annuel moyen communiqué par l'entreprise en tenant compte de la structure des emplois.

<sup>6</sup> Reprise de la circulaire FNE.

En application de l'article L6321-3 du code du travail, les rémunérations sont maintenues par l'entreprise pendant les heures de formation qui ont lieu pendant le temps de travail.

Les rémunérations sont prises en charge par l'entreprise, après déduction des participations détaillées ci-après, soit un montant maximal de 947 000 euros.

#### Article 7 – Participation de l'OPCAIM

Sous réserve de respecter les règles d'attribution habituelles et des décisions d'application de son conseil d'administration, l'OPCAIM prend en charge :

a) au titre de l'année 2009

-au titre des actions pédagogiques : 80 % des dépenses dans la limite de 40 euros par heure de formation, soit 864 000 euros au maximum sur la base de 25 euros /heure en moyenne ;

-au titre de la rémunération : 200 heures par salarié avec un plafonnement à 12 euros par heure de formation, soit 173 000 euros au maximum<sup>7</sup>.

b) au titre de l'année 2010, sous réserve du maintien des règles nationales en vigueur, des compléments :

-au titre des actions pédagogiques : sur les mêmes bases, 1 776 000 euros au maximum ;

-au titre de la rémunération : sur les mêmes bases, 355 000 euros au maximum

#### Article 8 – Participation de la Région Poitou-Charentes

En application du droit européen, les participations publiques aux actions de formation générales, pouvant bénéficier à des entreprises autres que celle qui est subventionnée, sont limitées à 60 % des charges totales (actions pédagogiques et rémunérations, ces dernières étant prises en compte dans la limite du montant des actions pédagogiques éligibles).

La Région Poitou-Charentes retient comme charge éligible le total des actions pédagogiques et des rémunérations mentionnées à l'article 5, soit 6 105 000 euros, les charges de rémunérations étant inférieures aux coûts des actions pédagogiques.

Le taux de subvention est fixé à 32,6 %, soit un montant total de 1 990 000 euros, soit en dessous du seuil de notification à la Commission des Communautés européennes (fixé à 2 millions €), ce qui permet une mise en oeuvre immédiate.

Compte tenu des financements de l'OPCAIM, les crédits de la Région se répartiraient comme suit :

-au titre des actions pédagogiques : 20 % des dépenses, soit 660 000 euros ;

-au titre des rémunérations : 47 % des dépenses, soit 1 330 000 euros.

---

<sup>7</sup> Voir article 5b de l'accord national du 7 mai 2009.

## Article 9 – Mise en œuvre de l'APLD

Pendant la durée d'application de la convention, les salariés qui ne suivent pas des actions de formation peuvent être placés en chômage partiel.

En effet, dans le cadre du chômage partiel, l'article L.5122-2 du Code du travail prévoit qu'afin d'éviter des licenciements pour motif économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée. Il s'agit d'une prise en charge partielle par l'Etat des indemnités complémentaires de chômage partiel dues aux travailleurs par l'entreprise, en plus du versement d'allocations aux salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une période de longue durée.

L'Etat s'engage à mettre en oeuvre l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) pendant la période de chômage partiel en application des articles D-5122-43 et suivants du code du travail, sous réserve que le repreneur en demande le bénéfice.

Sont potentiellement concernés 220 salariés, ayant une rémunération brute de 27 626 euros, soit un salaire brut horaire d'environ 15,60 euros (estimation à valider dans la convention d'application).

Pendant la période de l'APLD, les heures non travaillées sont payées par l'employeur sur la base d'une rémunération égale à 75 % du salaire brut ce qui représente un taux moyen de 11,70 euros.

L'indemnisation assurée dans le cadre des conventions d'activité partielle prend la forme d'indemnités horaires au moins égales à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-22 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Ces indemnités ne peuvent être inférieures à la rémunération mensuelle minimale définie par l'article L. 3232-3. Le contingent maximal d'heures indemnisables est fixé pour l'année 2009 à 1000 heures pour le secteur de l'automobile<sup>8</sup>.

Pour les salariés dont la suspension d'activité se prolonge plus de six semaines, notamment dans l'attente d'une formation, sera mise en œuvre une convention d'activité partielle de longue durée dans les conditions prévues par les articles D. 5122-43 et suivants du code du travail<sup>9</sup>.

La convention mettant en oeuvre l'APLD sera conclue par le Préfet pour une période de trois mois minimum, renouvelable sans que la durée totale puisse excéder douze mois.

## Article 10 – Financement des allocations d'APLD versées aux salariés

<sup>8</sup> Arrêté du 30 décembre 2008. Cette limite peut être dépassée sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget (art. R 5122-6 du Code du travail).

<sup>9</sup> Décret n°2009-478 du 29 avril 2009.

En application du code du travail et sous réserve que l'entreprise mette en oeuvre les procédures prévues à ce titre, sur la base du taux moyen de rémunération garanti (11,7 euros / heure), les indemnités horaires de la convention d'activité partielle de longue durée sont financées comme suit :

- de la 1ère à la 50ème heure : 3,33 € au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel + 1,90 € par l'Etat au titre de l'APLD ;
- de la 51ème à la 1 000ème heure : 3,33 € au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel + 3,90 € par l'Etat au titre de l'APLD, soit une base de 7 130 € maximum par salarié pour 1 000 heures, en application de l'accord passé entre l'Etat et l'UNEDIC.
- sur la base de 50% du montant restant à la charge de l'entreprise pour atteindre le taux de 75% de la rémunération brute par la Région pour 1 000 heures,
- sur la base de 50% de ce montant par l'entreprise pour 1 000 heures.

Sur la base d'un nombre de bénéficiaires correspondant à 220 salariés et d'un salaire horaire brut moyen à maintenir de 11,70 € et pour 1000 heures maximum sur l'année, le coût total serait de 2 574 000 euros et les financements seraient les suivants :

- 1 568 000 euros pour l'Etat ;
- 503 000 euros au titre de la convention régionale de chômage partiel pour la Région ;
- 503 000 euros pour l'entreprise.

Au vu du tableau individuel des allocations de chômage partiel que l'entreprise fournira pour la liquidation des allocations spécifiques de chômage partiel de droit commun, ces données pourront être réévaluées pour tenir compte du salaire horaire brut réel des salariés.

A titre de garantie, la Région examinera la possibilité de prendre en charge une partie du solde du financement des allocations de chômage partiel versées aux salariés restant à la charge de l'entreprise, sans que la contribution de l'entreprise soit inférieure à 20% du coût total mentionné ci-dessus. Dans cette hypothèse, la part de la Région serait accrue de 301 000 euros et la part de l'entreprise réduite à 201 000 euros.

#### Article 11 – Engagements de l'entreprise

Au titre de la convention d'Allocation Partielle de Longue Durée, l'entreprise s'engage à respecter les conditions posées par le décret du 29 avril 2009 : durée de maintien dans l'emploi double de celle de la convention, entretien individuel préalable et tout autre engagement prévu par la convention spécifique d'APLD qui sera signée par ailleurs.

Au titre des aides régionales, outre la signature préalable de la charte d'engagements réciproques, l'entreprise s'engage à veiller à la maîtrise des coûts pédagogiques de formation par l'organisation de formations groupées, en retenant le ou les organismes mieux-disants.

L'entreprise s'engage aussi à accroître son effort de formation sur les salariés repris à compter du 1er septembre 2009 et qui ne bénéficieraient pas de la présente convention.

Enfin, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi, pendant six mois au moins après la fin de la formation les salariés qui en auront bénéficié. A défaut, les aides versées au titre des

salariés concernés feront l'objet d'un reversement, dans des conditions fixées par accord entre les parties, sans que le délai de remboursement ne puisse être supérieur au double de la durée de la présente convention.

### **Troisième partie – Mises à disposition d'autres entreprises et congés sans solde**

#### Article 12 – Départs volontaires

La présente convention tient compte de l'accord de méthode négocié entre Heuliez SA et les représentants du personnel.

La bonne fin de la présente convention suppose que cet accord de méthode soit maintenu, voire amplifié suite aux négociations entre l'entreprise et les représentants du personnel.

#### Article 13 - Prêts de main d'œuvre

Dans le cadre des dispositions de l'article L 8241-2 du code du travail, des opérations de main d'œuvre à but non lucratif peuvent être proposées aux salariés de l'entreprise entrant dans le champ de la présente convention.

Ces prêts de main d'œuvre interviennent sur la base du volontariat des salariés.

Ils font l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

#### Article 14 – Congés sans solde

L'employeur s'engage à accorder des congés sans solde pour faciliter le reclassement des salariés compris dans le champ de la présente convention.

Le reclassement peut prendre la forme d'un contrat de travail chez un autre employeur ou de la création ou reprise d'une entreprise.

Ces congés sans solde interviennent sur la base du volontariat des salariés. Ils font l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

#### Article 15 – Cumul d'un autre contrat de travail et chômage partiel

Afin de permettre aux salariés de maintenir un niveau de rémunération suffisant, il est possible de cumuler, dans le respect des clauses d'exclusivité et de loyauté, un ou plusieurs emplois pendant la période de chômage partiel. Les salariés concernés bénéficient des allocations au titre du chômage partiel et de la rémunération au titre de leur autre emploi.

Cependant, un salarié ne peut travailler plus de 10 heures par jour, 48 heures par semaine et respecter le repos hebdomadaire.

#### Article 16 - Soutien de la Région

En application de la décision de la Commission Permanente du Conseil Régional du 4 mai 2009, les salariés s'engageant dans les dispositifs prévus à la présente section ouvrent droit à l'octroi d'une subvention de 3000 euros à l'employeur qui les recrute.

Les salariés s'engageant dans la création ou reprise d'entreprise ont accès, en application du règlement régional relatif aux Bourses régionales désir d'entreprendre aux aides qu'il prévoit.

Un budget total de 700 000 euros est réservé par la Région pour ces actions.

### **Quatrième partie – Dispositions communes**

#### Article 17 – Comité de pilotage

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre, de l'exécution et de l'évaluation de la présente convention, un comité de pilotage associant l'ensemble de signataires est mis en place. Il se réunit aussi souvent que nécessaire.

#### Article 18 – Mise en œuvre de la convention-cadre

En application des dispositions propres à chaque financeur, les conventions, accords et généralement tous les actes d'exécution sont pris de manière à respecter les engagements souscrits dans la présente convention cadre.

#### Article 19 – Annexe financière

Une annexe financière détaille les financements prévus dans la présente convention.

#### Article 21 – Dispositions diverses

Un compte-rendu au titre de l'année 2009 puis pour chaque trimestre en 2010 sera fait par l'entreprise sur l'application de la présente convention. Les autres signataires s'engagent à fournir tous les éléments nécessaires. Le compte-rendu sera examiné par le comité de pilotage et soumis aux organes délibérants de chaque financeur.

Les règles relatives à la communication, à la dénonciation et aux éventuels contentieux seront fixées par chaque convention d'application entre l'entreprise et les financeurs.

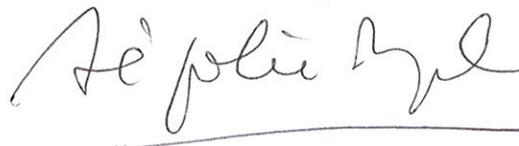
## ANNEXE FINANCIERE 1

Bases de calcul		Plan de sécurisation des parcours du projet de reprise	
Nombre de salariés		220	
Base de rémunération annuelle chargée		34 000 euros	
<b>Volet Formation – Coûts pédagogiques</b>			
Nombre d'heures de formation		600	
Coût horaire		25 €	
Nombre total d'heures de formation		132 000	
Total des frais pédagogiques		3 300 000,00 €	
OPCAIM	Base de 80 % des coûts pédagogiques limité à 40 €/h	2 640 000,00 €	Dont 864 000 € en 2009 et le solde sur 2010 sous réserve du maintien des règles nationales en vigueur
Région	Solde (20 % du coût total)	660 000,00 €	
Entreprise	-	0 €	
<b>Volet Formation – Rémunérations</b>			
Coût des rémunérations		2 805 000 €	
OPCAIM	Base 200 h à 12 euros	528 000 €	Dont 173 000 € en 2009 et le solde sur 2010 sous réserve du maintien des règles nationales en vigueur
Région	Base 47 % du coût des rémunérations	1 330 000 €	
Entreprise	Solde	947 000 €	
<b>Volet Chômage partiel</b>			
Nombre d'heures	Contingent annuel maximum	1 000	
Taux horaire de l'allocation	60 % du brut moyen avec un minimum à 6,82 €	11,7 €	
Total des allocations à financer		2 574 000 €	
Allocation PLD Etat- Unedic	7 130 € pour 1000 heures	1 568 000 €	
Convention Région	50 % du solde	503 000 €	Pouvant être porté à 804 000 €
Entreprise	50 % du solde	503 000 €	Pouvant être diminué à 201 000 €
<b>Mises à disposition, congés sans solde, aides à la création d'entreprise</b>			
Région	3000 € si prêt de main d'œuvre ou congés avec nouveau contrat de travail, BRDE	700 000 €	

L'Etat représenté par  
Madame Christiane BARRET,  
Préfète des Deux Sèvres



La Région Poitou – Charentes représentée  
par Mme Ségolène ROYAL,  
Présidente du Conseil Régional



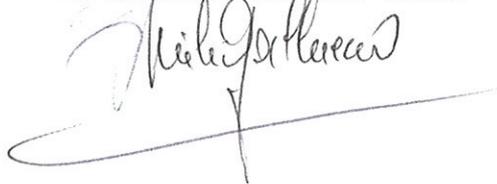
L'U.I.M.M Poitou Charentes



La société Heuliez Concord



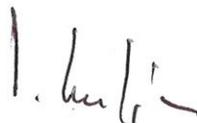
La société Heuliez New World



Les représentants des salariés de l'entreprise



en présence de



M. Patrick DEVEDJIAN,  
Ministre auprès du Premier Ministre,  
chargé de la mise en œuvre du plan de relance



M. Louis PETIET  
Président Directeur Général  
de la société Bernard Krief Consultant