STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

ACCORD DE METHODE PORTANT SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A STELIA AEROSPACE

Entre la Société STELIA Aerospace, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Donald FRATY,

Et,

les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,

A été réalisé l'accord ci-après, qui s'applique à l'ensemble du personnel non cadre et cadre de la Société, dans son périmètre actuel, à savoir les Etablissements de Méaulte, Saint-Nazaire, Mérignac, Rochefort et Toulouse.

DF DD AB AG
JB

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Contenu

Préambule 3
Article 1 – Champ d'application 5
Article 2 – Définition de la QVT chez STELIA AEROSPACE 5
Article 3 – Objet de l'accord 5
Article 4 – Les principes de la démarche 6
Article 5 – Modalités d'implication des Instances Représentatives du Personnel 6
Article 6 – Réalisation des expérimentations 7
6.1 – Définition de l'expérimentation 7
6.2 – Définition du périmètre 7
6.3 – Objectif et fonctionnement de l'expérimentation 8
Article 7 – Modalité de suivi, d'évaluation et de capitalisation des expérimentations 8
Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord 9
Article 9 – Révision de l'accord 9
Article 10 – Le suivi de l'application de l'accord 9
Article 11 – Formalités de dépôt et de publicité 10
ANNEXE 11

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Préambule

Notre société, nos comportements, nos relations sociales et syndicales, nos besoins collectifs et individuels sont en évolution.

Le bien-être, la sécurité et la qualité des conditions de vie au travail des salariés constituent des ressources essentielles pour la performance sociale et économique de STELIA Aerospace.

Dans cette perspective, les parties signataires affirment leur volonté depuis plusieurs mois de se mobiliser sur ces sujets moyens / longs termes autour d'un protocole social différent qui s'appuie :

- Sur l'écoute de la réalité du terrain,

- Des expérimentations concrètes valorisant l'apprentissage collectif et ce, avant toute capitalisation au travers d'un accord collectif ou d'une extension des bonnes pratiques.

Elles confirment leur engagement à :

- Créer un cadre d'action négocié, connu et partagé par tous les acteurs internes, respectueux par ailleurs des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel,

- Se doter d'une compréhension et d'un vocabulaire communs afin de conforter le dialogue social actif et continu sur cette thématique,

- Rapprocher les enjeux économiques, sociaux et humains de l'action au quotidien des salariés, par une information claire et régulière afin de donner du sens à l'ensemble des parties prenantes.

Le présent accord s'inscrit dans la lignée des différents engagements déjà pris par la direction en matière notamment de responsabilité sociale de l'entreprise, d'écoute du terrain et de démarche concertée préalable à toute négociation.

La qualité de nos prestations dépend avant tout de la qualité de l'engagement de nos salariés et du contexte dans lequel ils exercent leur activité. Cet engagement suppose que le travail (organisation, conditions de réalisation, contenu) soit lui-même de qualité.

Cet accord de méthode quant à la qualité de vie au travail entend porter le principe de conjuguer l'épanouissement individuel, la santé et la sécurité des salariés, la responsabilisation des parties prenantes et la performance durable de notre société en s'appuyant sur nos valeurs.

La démarche QVT vise d'abord à reconnaître et soutenir la qualité de l'engagement dans le travail

De fait, elle participe d'une triple finalité : le bien-être des salariés, la performance de l'entreprise et la qualité du dialogue social.

DD AB JP AG

La direction et les organisations syndicales conviennent que la démarche QVT constitue une opportunité d'engager une démarche durable et co-construite. Elle est également un moyen de faire participer les différents acteurs intervenant au sein de l'organisation.

La possibilité de négocier un accord de méthode sur ces sujets permettra de :

- fédérer les énergies,
- d'apporter de la cohérence dans l'action et son adéquation avec le besoin,
- d'assurer un meilleur suivi des progrès réalisés, par le biais d'une approche intermédiaire et pragmatique (expérimentation), s'appuyant sur des expériences et tout en consolidant les actions existantes (capitalisation).

Ainsi, les parties signataires souhaitent par cet accord de méthode, déterminer les conditions de suivi et les modalités de capitalisation des expérimentations sélectionnées.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues au sein du présent accord.

Article 1 – Champ d'application

Tous les établissements, toutes les unités et tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier des retombées des expérimentations entrant dans le champ du présent accord.

Cet accord vise à créer une démarche négociée pour tester de nouvelles pratiques et/ou de nouveaux environnements de travail susceptibles de contribuer à l'amélioration de la qualité des conditions de vie au travail des salariés et qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail.

Article 2 – Définition de la QVT chez STELIA AEROSPACE

La direction et les organisations syndicales conviennent de s'inspirer de la définition de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 :

Un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement intégrant notamment :

- *l'ambiance,*
- *la culture de l'entreprise,*
- *l'intérêt du travail,*
- *les conditions de travail,*
- *l'environnement de travail (physique, technique…)*
- *l'implication, l'autonomie et la responsabilisation,*
- *les opportunités de tester et de construire à partir de ses propres expériences,*
- *la reconnaissance et la valorisation du travail effectué,*
- *la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.*

Article 3 – Objet de l'accord

L'objectif d'une démarche QVT est avant tout de « penser le contenu du travail » lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels et de créer ou recréer une responsabilisation et des marges de manœuvres, d'expressions et d'actions sur le travail.

Le présent accord vise donc à définir le cadre méthodologique de cette démarche QVT chez STELIA Aerospace qui se veut avant tout concrète et pragmatique.

En cela, les parties signataires s'engagent à identifier des axes d'amélioration/capitalisation voire mettre en place des actions correctives au travers d'expérimentations évaluées de manière concertée et participative.

DD AB

AG

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Article 4 – Les principes de la démarche

La démarche QVT chez STELIA Aerospace est fondée sur un protocole social inversé basé d'abord sur l'expérimentation, la co-construction et donc l'apprentissage collectif. L'amélioration de la QVT de notre entreprise est une façon de réinterroger la réalité du travail.

Pour se faire, les parties signataires conviennent que l'accord de méthode est basé sur les 4 leviers de mobilisation suivants :

- L'expérimentation : démarche créative s'appuyant sur l'écoute, la confiance et l'altruisme.
- L'analyse et la qualification de nos pratiques interpersonnelles pour faire évoluer nos modes de fonctionnement,
- Le diagnostic des limites et des opportunités de nos manières de communiquer,
- L'anticipation de notre environnement de travail de demain.

Article 5 – Modalités d'implication des Instances Représentatives du Personnel

Pour bénéficier de compétences et d'expériences professionnelles élargies sur ce domaine, les parties décident de s'appuyer sur le « groupe de concertation QVT » mis en place sur l'année 2017, qui aura pour mission de continuer à définir et piloter les différentes étapes de la démarche.

Sans remettre en cause les rôles et missions des Instances Représentatives du Personnel locales et centrales (informées et consultées en fonction de leurs domaines de compétences respectifs), le « groupe de concertation QVT » aura pour rôle :

- De déterminer les expérimentations relevant du présent accord de méthode,
- De suivre l'état d'avancement global des différents chantiers,
- D'être informé sur les retours d'expériences d'une ou plusieurs expérimentations,
- D'être force de proposition sur de nouveaux champs,
- D'être force de recommandation au regard des retours d'expériences notamment sur les opportunités de transversalisation.

Pour accomplir sa mission le « groupe de concertation QVT » se réunira a minima, une fois par trimestre à l'initiative de la Direction et a maxima une fois par mois selon le niveau de maturité des expérimentations.

Le groupe de concertation sera constitué de :
- 2 représentants pas organisation syndicale signataire,
- 2 représentants pour la direction.

Le Groupe aura capacité à accueillir d'autres membres de l'entreprise, experts ou participants aux expérimentations.

AB AG

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Article 6 – Réalisation des expérimentations

6.1 – Définition de l'expérimentation

Mettre en place des schémas d'alerte dans certaines situations en lien avec la sécurité, développer l'écoute et la confiance des collaborateurs, réaménager nos espaces de travail, agrandir des locaux, introduire une nouvelle technologie, un nouveau moyen, faire évoluer des modes de fonctionnement et de communication, sont autant de sujets permettant de valoriser concrètement la QVT au sein de notre entreprise.

Quels que soient la nature de l'investissement et son contexte, les projets de conception, d'amélioration sont de véritables opportunités pour travailler avec les équipes pluri-professionnelles, à la recherche de solutions organisationnelles afin d'améliorer la qualité de vie au travail.

6.2 – Définition du périmètre

Les expérimentations entrant dans le cadre du présent accord seront déterminées en lien avec les 2 grandes thématiques suivantes :

- Notre capacité à nous mobiliser autour de situations à enjeu pour notre société tout en valorisant la liberté de parole, l'écoute, la confiance et l'engagement des salariés

- L'accompagnement de l'évolution de l'Environnement de travail « physique et/ou dématérialisé »

La liste des expérimentations sera définie chaque début d'année et puis amendée à l'occasion de chacune des réunions trimestrielles.

Les parties s'accordent à dire que le nombre d'expérimentations qui seront prises en compte dans le cadre de cet accord doit être raisonnable, afin d'en assurer un suivi pertinent.

Les parties se laissent également la possibilité le cas échéant d'introduire, modifier ou supprimer l'une des thématiques si aucune capitalisation ou transversalité n'était envisageable.

Le groupe de concertation priorisera les chantiers expérimentaux qui seront inclus et suivis dans le cadre de cet accord.

Les sites ou unités d'expérimentation seront choisis sur la base du volontariat.

DD AB
JB AG

6.3 – Objectif et fonctionnement de l'expérimentation

L'objectif de l'expérimentation dans le cadre du présent accord de méthode est d'explorer de nouvelles manières de travailler, de se comporter ou de nouveaux fonctionnements qui intègrent la performance et les conditions de travail dans leur réflexion.

Chaque groupe de travail choisi gardera la maitrise de son projet ainsi que son propre mode de fonctionnement, la responsabilisation des porteurs en local (site, unité..) restant le principe. Les parties signataires conviennent qu'il appartient aux sites et aux acteurs, à partir des thématiques identifiées dans le présent accord, de définir les sujets pouvant faire l'objet de l'expérimentation dans le cadre de la QVT.

Article 7 – Modalité de suivi, d'évaluation et de capitalisation des expérimentations

La direction et les organisations syndicales conviennent que la QVT constitue une opportunité d'engager une démarche durable et co-construite.

Le « groupe de concertation » prendra connaissance à chaque début d'année des projets engagés ou à engager au cours de l'année et définira les projets prioritaires qui seront suivis dans le cadre de l'accord de méthode.

Au lancement ou en cours de projet, le responsable de projet définira les objectifs fixés en termes d'impact sur l'efficacité et les conditions de réalisation du travail, sur la base d'une vision *avant et après* de l'expérimentation et ce par tout moyen (les modes d'évaluation seront partagés au sein du groupe de concertation), les premiers axes de travail pour atteindre ces objectifs, ainsi que les éléments d'évaluation des résultats.

Le responsable de projet pourra être amené à intervenir auprès du « groupe de concertation »

Le « groupe de concertation » recevra régulièrement au cours des réunions, un état d'avancement des projets en cours. Chaque réunion sera aussi l'occasion d'aborder spécifiquement une ou plusieurs expérimentations (présentation des résultats et des approches méthodologues mises en œuvre).

Le groupe de concertation pourra être amené à proposer des axes d'amélioration au fur et à mesure de l'aboutissement des différentes expériences et faire des recommandations sur une transversalisation ou non des résultats. Il pourra par ailleurs apporter son support aux porteurs de projets dans la manière d'évaluer *l'avant et l'après* d'une expérimentation

Dans le cas d'une transversalisation, le groupe de concertation pourra proposer l'ouverture de négociations dédiées sur un sujet arrivé à maturité.

DD AB AG

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter du 1er janvier 2018. Une information du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sera faite début 2018 eu égard au calendrier des différentes instances.

Deux mois avant l'échéance de cette durée, les parties signataires conviennent de se revoir afin de débattre sur d'éventuelles difficultés d'application ou pistes d'amélioration du présent accord durant la dite période et en cela, d'en négocier la poursuite.

A l'échéance du terme, en l'absence de nouvelle négociation, le présent accord ne produira pas les effets d'un accord à durée indéterminée.

Article 9 – Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dans tous les cas, si le groupe auquel appartient STELIA Aerospace devait avancer sur l'un des sujets en expérimentation, il prendrait le pas sur toute expérimentation en cours du présent accord de méthode.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L.2232-13 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 10 – Le suivi de l'application de l'accord

Les commissions Egalité des établissements et du CCE seront informées du déploiement de cet accord.

Il sera établi chaque année un compte rendu de suivi des expérimentations qui sera transmis aux commissions par la Direction.

DD AB AG

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

Article 11 – Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un remis auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du lieu de signature de l'accord, et l'autre au secrétariat du greffe du conseil de prud'homme du lieu de conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du lieu de signature de l'accord.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que leur adresse respective.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives
Fait à Rochefort, le 22/12/2017

En 3 exemplaires

Le Directeur des Ressources Humaines

Donald FRATY

- Pour FO Dany Devaux

- Pour la CFE/CGC
J. BOURBEREAU

- Pour la CGT avec réserve
Antoine GIRAUD

- Pour la CFDT
Alexandre Bouny

STELIA
RELIABILITY PERFORMANCE

ANNEXE

LISTE DES EXPERIMENTATIONS POUR L'ANNEE 2018

Capacité à nous mobiliser autour de situations à enjeu pour notre société tout en valorisant la liberté de parole, l'écoute, la confiance et l'engagement des salariés

Initiatives déjà engagées

- Appréhender les **SARM** (Situations **A** Risque **M**ajeur)
- Comprendre notre management HSE pour construire **une nouvelle culture sécurité**
- Expérimentation **SIP** basée sur la liberté du manager de reconnaître l'engagement exceptionnel d'un collaborateur ou d'un Groupe
- Imaginer et expérimenter **de nouveaux modes de fonctionnement collectifs et individuels**, sur le principe d'une **organisation dite responsabilisante** => RO

Démarches à initier

- Tester des « **Comités Agiles Site** » : redonner de l'écoute au Terrain à travers des rencontres directes avec les Directeurs d'établissement
- Renforcer la prise en compte **du facteur humain** (intégration de l'ergonomie) dans la conception de moyens de production **en valorisant notamment la voix des futurs utilisateurs**
- Comprendre et analyser **les facteurs générant des situations** ou **des événements graves** en favorisant la transparence et le droit d'alerte

Accompagner l'évolution de l'Environnement de travail « physique et/ou dématérialisé »

Initiatives déjà engagées

- Un **accord Télétravail** à durée déterminée
- Repenser le sens et la logique **Transport** de la société
- Réinvestir **des nouveaux espaces de travail W/C** et construire **un « SD bureaux »** = > RO
- Repenser **les espaces de pauses et de convivialité** => ME
- Accompagner la création et l'exploitation **de nouveaux restaurants d'entreprise** => BO en cours
- Tester des dispositifs permettant de **nouveaux environnements de formation** pour les B/C => BO
- Construire, adapter et aménager **un bâtiment nouvelle génération pour des activités W/C plurielles** et en impliquant les salariés => TO
- Capitaliser sur les actions issues des dispositifs valorisant **la créativité du terrain et l'intelligence opérationnelle** => NZ

Démarches à initier

- Ouvrir de nouvelles pratiques en matière de **droit à la connexion et au repos choisis ...** en intégrant **la responsabilisation** de toutes les parties prenantes
- **Tester les opportunités du home working ou comment retrouver du temps individuel de travail** dans le cadre de projets (ex basculement New ERP) ou à travers la gestion d'aléas opérationnels

DD AB AG