

AIRBUS

ACCORD DE GROUPE PORTANT SUR LE CADRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LE DROIT A LA CONNEXION ET AU REPOS CHOISIS AU SEIN D'AIRBUS EN FRANCE.

Entre

Airbus SE, représentée par Monsieur Philippe PEZET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

d'une part,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

TP
DJ X'D
E/B
OE
M

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : AMBITION D'AIRBUS EN MATIERE DE QVT	4
1.1 La vision d'Airbus	4
1.2 L'ambition d'Airbus	4
ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UN GROUPE PARITAIRE DE COORDINATION QVT AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES POUR SUIVRE LE DEPLOIEMENT DE L'ACCORD QVT	4
ARTICLE 3 : LABELLISATION DES INITIATIVES LOCALES EN MATIERE DE QVT ET REMONTEE AU GROUPE PARITAIRE DE COORDINATION QVT	5
3.1 La labellisation « QVT » des initiatives en local	5
3.2 La remontée des initiatives labellisées « QVT » au groupe paritaire de coordination QVT	5
ARTICLE 4 : THEMATIQUES QVT PRIORITAIRES POUR LE GROUPE AIRBUS	6
4.1 La Santé et la Sécurité comme socle pour les initiatives QVT	6
4.2 Le contenu et le sens du travail	6
4.3 L'organisation et les conditions de travail (charge de travail, environnement de travail...)	7
4.4 Les relations au travail et le respect	8
4.5 Prévenir et agir contre les actes de harcèlement et de violence au travail	8
ARTICLE 5 : DROIT A LA CONNEXION ET AU REPOS CHOISIS	9
5.1 Principe	9
5.2 Orientations	9
5.3 Sensibilisation	10
ARTICLE 6 : BUDGET ET MUTUALISATION DES MOYENS	10
ARTICLE 7 : PLAN DE COMMUNICATION ET POSSIBILITE D'EVALUATION DES INITIATIVES QVT	11
ARTICLE 8 : CHAMP ET MODALITES D'APPLICATION	11
ARTICLE 9 : DUREE – REVISION – DENONCIATION	11
ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD	12
ARTICLE 11 : DEPOT ET PUBLICITE	12
Annexe 1 :	14
Annexe 2 :	15

TP
DO
SJB
XD
OE
M

PREAMBULE

Le périmètre et l'acceptation des facteurs de nature à contribuer à la Qualité de Vie au Travail (QVT) sont notamment définis par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 et par le Plan Santé au Travail conclu pour la période de 2016 à 2020.

Par ailleurs, le présent accord s'inscrit en cohérence avec la négociation en cours au sein de la branche métallurgie qui stipule que « la qualité de vie au travail, dont la santé et la sécurité au travail sont un des aspects, est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés. Sur le plan collectif, la qualité de vie au travail est une condition de la performance de l'entreprise. Elle contribue à la cohésion, à la pérennité et au développement des entreprises de la métallurgie. Un engagement dans ce domaine est une nécessité pour assurer une compétitivité durable. Il garantit un mode de développement équilibré dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux ».

Il s'agit là des références sur la base desquelles s'organise la négociation concernant la QVT ainsi que la mise en place d'un droit à la connexion et au repos choisis.

Le présent accord de groupe a vocation à suivre les évolutions législatives en matière de QVT, de connexion et de lutte contre les violences au travail et s'inscrit en cohérence des accords de groupe conclus notamment sur la Prévention du stress, le Télétravail, l'Intergénérationnel, l'Egalité & Mixité, les personnes en situation de handicap, les régimes de prévoyance et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Il est établi pour l'ensemble des entités Airbus en France. A ce titre, les parties entendent par « Airbus » dans le présent accord, l'ensemble des entités appartenant au périmètre social du groupe Airbus (Annexe 1).

Les parties signataires de l'accord partagent la volonté d'adopter une approche pragmatique en proximité des salariés, et ce, afin d'encourager les initiatives locales tout en assurant le suivi et la capitalisation des actions menées au niveau d'Airbus. Ainsi un suivi sera notamment proposé pour accompagner la mise en place des actions QVT en vue de s'assurer de leur effet bénéfique pour la santé et les conditions de travail des collaborateurs.

Le présent accord fixe donc la vision, l'ambition et le cadre dans lequel les parties signataires souhaitent voir continuer de se développer les initiatives en matière de QVT et de gestion des connexions qui contribuent à la fois à la performance de l'entreprise et au bien-être des salariés.

L'encadrement du droit à la connexion et au repos choisis vise également à assurer la responsabilisation des acteurs quant à l'utilisation des moyens de connexion à distance. Il s'agit notamment de rappeler le caractère choisi de la connexion en dehors des plages horaires normales de travail à des fins d'organisation personnelle.

L'accord s'accompagne de la mise en place d'un groupe paritaire de coordination QVT au niveau d'Airbus France qui a pour objectif d'être force de proposition et garant du déploiement des engagements. Les parties s'accordent à considérer l'approche proposée dans le présent accord comme expérimentale et, de ce fait, déterminent la durée de l'accord à 3 ans à l'issue desquels un bilan sera présenté aux organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 1 : AMBITION D'AIRBUS EN MATIERE DE QVT

1.1 La vision d'Airbus

La vision Airbus est que la QVT devienne un élément clé de la culture d'entreprise, fruit de la coopération et de la participation de tous. L'approche se veut non normative, stimulant les initiatives locales et valorisant le sens du travail.

Airbus partage la vision développée au sein de l'ANI précisant que « la qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent, ou non, de faire du « bon travail », dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. ».

1.2 L'ambition d'Airbus

L'ambition est de placer le travail et la qualité des relations au travail au centre des préoccupations dans le triple objectif, de préserver la santé globale des salariés (au sens de l'Organisation Mondiale de la Santé qui inclut le bien-être physique psychologique et social des personnes et pas simplement l'absence de maladies) en prenant soin des conditions de travail, de viser la performance pérenne de l'entreprise et de contribuer à valoriser le dialogue social au sein de l'entreprise.

Cette ambition est portée par une volonté managériale de développer les actions et l'exemplarité nécessaires à la réussite d'une démarche pérenne de qualité de vie au travail.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UN GROUPE PARITAIRE DE COORDINATION QVT AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES POUR SUIVRE LE DEPLOIEMENT DE L'ACCORD QVT

Le groupe paritaire de coordination QVT est établi au niveau d'Airbus France. Il est présidé par la Direction avec le support du département Santé et Sécurité représenté par un représentant QVT, un représentant de la Médecine du Travail et un représentant de la Prévention, et il est composé par deux représentants par organisation syndicale représentative. De manière strictement ponctuelle, un troisième représentant par organisation syndicale représentative pourra être invité à la réunion. En fonction des sujets abordés, le groupe paritaire de coordination QVT pourra demander la participation d'intervenants supplémentaires.

Ce groupe se réunira a minima quatre fois par an, l'objectif étant de développer un échange régulier qui pourra prendre différentes formes (ex : partage d'information par email, organisation de journées dédiées, organisation de réunion en visio-conférence...). Il pourra également se réunir de manière exceptionnelle si un sujet majeur le nécessite.

TP
DO
XD
OE
MB
W

Les organisations syndicales s'efforceront de nommer des membres représentatifs des différentes entités d'Airbus. Les missions du groupe paritaire de coordination QVT sont les suivantes :

- suivre le déploiement de l'accord QVT ;
- partager la mise en place d'initiatives locales et les pratiques innovantes en faveur de la Qualité de Vie au Travail ;
- réaliser un bilan des initiatives et favoriser des recommandations communes à destination des différents acteurs de l'entreprise.
- proposer des axes de développement d'actions sur la Qualité de Vie au Travail ;

Un bilan annuel des travaux du groupe de coordination QVT sera présenté au comité de groupe d'Airbus (CGA-F).

Le groupe de coordination ne se substitue pas aux instances représentatives locales qui restent les instances compétentes pour se positionner sur les actions à mener localement en matière de QVT. Les initiatives QVT locales feront l'objet d'une présentation devant les instances représentatives du personnel de l'établissement concerné dans le respect des prérogatives légales.

ARTICLE 3 : LABELLISATION DES INITIATIVES LOCALES EN MATIERE DE QVT ET REMONTEE AU GROUPE PARITAIRE DE COORDINATION QVT

3.1 La labellisation « QVT » des initiatives en local

Le département « Santé et Sécurité » sera en charge de « labelliser » les initiatives locales en matière de QVT. Cette labellisation aura pour objectif d'assurer le respect des standards en matière de santé et de sécurité des salariés.

Un membre de l'équipe Santé et Sécurité de l'établissement sera désigné comme interlocuteur référent sur ce sujet afin de faciliter les échanges.

3.2 La remontée des initiatives labellisées « QVT » au groupe paritaire de coordination QVT

Le département « Santé et Sécurité » sera en charge de la remontée auprès du groupe paritaire de coordination QVT des initiatives significatives en matière de QVT qui auront été labellisées. L'objectif est d'améliorer la visibilité de ces initiatives au sein du groupe Airbus et de stimuler le sujet de la QVT en local.

ARTICLE 4 : THEMATIQUES QVT PRIORITAIRES POUR LE GROUPE AIRBUS

La QVT regroupe un nombre important de thématiques, aussi les parties jugent nécessaires d'établir une liste non exhaustive des thématiques dites « prioritaires » (le classement ne reflète pas un ordre d'importance) afin d'en accorder un suivi renforcé par le « groupe paritaire de coordination QVT ».

4.1 La Santé et la Sécurité comme socle pour les initiatives QVT

La démarche de prévention primaire des risques professionnels est un aspect majeur de la démarche plus globale de QVT. En effet, la politique « Santé & Sécurité » d'Airbus prône l'intégration de la dimension « Santé & Sécurité » dans la culture de l'entreprise. Elle rappelle l'impact positif d'une telle culture tant pour la santé des salariés que pour la pérennité de l'entreprise. Il s'agit d'une approche pro-active de réduction des risques pour les salariés et l'activité.

Les actions « Santé & Sécurité » visent à développer les conditions de travail favorables au bien-être au travail.

4.2 Le contenu et le sens du travail

La qualité de vie au travail repose essentiellement sur la possibilité donnée au salarié d'effectuer un travail de qualité avec des objectifs clairement définis. Aussi les parties s'accordent à rappeler la dimension QVT des axes suivants :

- L'information du responsable concerné à son équipe sur les priorités de l'entreprise, le sens donné à la vision et l'identification des contributions individuelles et collectives qui forment les objectifs de chaque collaborateur. Cette information est essentielle à l'appropriation individuelle et collective des collaborateurs du sens de leur travail et de leur contribution directe à l'atteinte des objectifs d'Airbus. Elle est également l'opportunité pour l'équipe d'être force de proposition.
- La mise en place d'échanges réguliers entre le collaborateur et le responsable concerné ainsi que les responsables avec lesquels le salarié est amené à travailler, est essentielle pour permettre l'expression du salarié et du responsable et la prise en compte par chacun des retours formulés.
- La possibilité pour le salarié d'avoir accès à un plan de développement à son initiative, celle du responsable concerné ou celle de son HRBP. Cette possibilité d'évolution est donnée à l'ensemble des collaborateurs qui sont ainsi invités à être pro-actifs concernant leur développement personnel.

- La possibilité pour le collaborateur de développer ses compétences à travers un accès facilité à la formation et de faire connaître ses différents savoir-faire en complément des compétences référencées le concernant.

4.3 L'organisation et les conditions de travail (charge de travail, environnement de travail...)

La qualité de vie au travail passe également par une ambiance d'équipe et des conditions de travail propices à l'épanouissement des collaborateurs.

- L'organisation de l'équipe et l'environnement de travail:

La recherche d'une amélioration constante de l'organisation du travail est un facteur clé de la performance de l'entreprise et de l'engagement des collaborateurs. A ce titre, les initiatives favorisant l'expression des salariés doivent être encouragées tel que prévu dans la négociation sur la QVT dans le cadre de la refonte du dispositif conventionnel de la branche métallurgie : « L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'être entendus sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail. Ce dialogue actif permet également d'améliorer la qualité de la production et des produits. »

Ainsi, les parties s'accordent sur l'opportunité de définir une organisation du travail en impliquant les salariés concernés en amont et en assurant la prise en compte des recommandations ergonomiques et de sécurité en matière d'aménagement de l'espace de travail. Cette démarche d'implication amont concernant l'environnement de travail intègre également le déploiement de nouveaux outils informatiques et collaboratifs afin d'en assurer la bonne utilisation et d'en faciliter l'appropriation.

Par ailleurs, les initiatives visant à développer l'autonomie des équipes bénéficieront également d'un support de la part des équipes d'accompagnement du changement culturel. Ces initiatives auront pour objectif de permettre aux salariés de se développer dans un contexte engageant et innovant.

- L'organisation du travail:

L'organisation du travail du salarié et au sein même de l'équipe, est un sujet abordé lors des entretiens périodiques entre le salarié et le responsable concerné. Les entretiens réguliers doivent rendre possible un échange entre le salarié et le responsable concerné et ainsi permettre d'opérer les ajustements d'objectifs qui peuvent s'avérer nécessaires en fonction de l'évolution de l'activité. Ces échanges sont également l'opportunité d'aborder l'équilibre vie privée / vie professionnelle incluant la charge de travail ainsi que le droit à la connexion et au repos choisis.

4.4 Les relations au travail et le respect

Les parties rappellent que le respect fait partie des valeurs d'Airbus et que nous, salariés d'Airbus, devons à ce titre :

- « - traiter nos collègues comme nous souhaiterions l'être
- reconnaître et valoriser la diversité
- utiliser une communication ouverte et honnête »

En vue de développer la communication et la mise en pratique des valeurs du groupe, des kits d'animation d'atelier d'équipe intitulés « Les valeurs : plus que des mots (kit n°12) » et « QVT (kit n°11) » ont été développés par la « Leadership University » et mis à la disposition du management pour échanger avec leurs équipes. Le catalogue de formation prévoit également des modules en lien avec le développement d'une culture d'entreprise basée sur le respect (exemples : assertivité, intelligence émotionnelle, confiance...).

Le département ressources humaines pourra recommander l'utilisation de ces ressources au niveau local ainsi que la mise en place de formations.

Les parties rappellent que le respect dépend également des relations entre les salariés au quotidien et de la réduction des incivilités.

4.5 Prévenir et agir contre les actes de harcèlement et de violence au travail

L'ensemble des parties tient à rappeler que la QVT implique de prendre en considération les impacts sur l'humain des décisions inhérentes à la vie de l'entreprise.

La Direction tient également à rappeler qu'il est primordial de signaler toute situation pouvant être assimilée à du harcèlement ou à de la violence au travail (dont les agissements sexistes) auprès du management, du HRBP, du service de santé au travail ou du service « Ethics & Compliance ». Les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel sont également un relai pour remonter ce type de situations à la Direction.

Une information générale sera adressée à tous les employés dont les objectifs sont les suivants :

- Contribuer à la compréhension des situations de harcèlement et de violence au travail
- Alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations d'harcèlement et de violence au travail
- Informer sur les moyens de prévention et dispositifs d'accompagnement
- Informer sur les sanctions encourues si les faits sont avérés

Par ailleurs, une procédure de suivi et de traitement des situations de harcèlement est actuellement expérimentée à Airbus Operations. Le résultat de cette expérimentation sera analysé en vue de capitaliser sur le retour d'expérience pour les autres entités du groupe.

Dans l'hypothèse où une situation de harcèlement ou de violence au travail portée à la connaissance de la Direction sera avérée, la Direction s'engage à traiter le sujet de manière intransigeante en cohérence avec les valeurs de l'entreprise.

ARTICLE 5 : DROIT A LA CONNEXION ET AU REPOS CHOISIS

5.1 Principe

Face au développement des possibilités de connexion quels que soient le lieu et le temps, il apparaît nécessaire de préciser les règles d'utilisation de manière à éviter les abus sans pour autant bloquer l'accès au salarié. En effet, la volonté des parties signataires n'est pas de mettre en place des approches dites « radicales » qui consisteraient à rendre la connexion impossible, mais de développer des actions de sensibilisation prenant en compte les différents contextes de travail tout en garantissant le caractère volontaire d'une connexion choisie.

Les parties précisent en ce sens qu'il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des plages habituelles de travail. De même, le responsable concerné ne doit pas exiger d'un salarié qu'il se connecte en dehors des plages habituelles de travail. A ce titre, un salarié ne peut se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à sa disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Une attention particulière sera portée à la formation et aux informations accompagnant le déploiement de nouveaux outils pour en assurer la bonne appropriation et utilisation par les salariés.

Ce principe pourra faire l'objet d'une clause au contrat de travail des nouveaux embauchés au sein d'Airbus. Les parties au présent accord précisent que le droit à la connexion et au repos choisis susvisé constitue le « droit à la déconnexion » institué par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et prévu à l'article L. 2242-17 du code du travail.

Les parties insistent sur la nécessaire exemplarité managériale sur le sujet de la connexion et du repos choisis. Par ailleurs, le responsable concerné se doit d'être vigilant et d'alerter la fonction RH en cas de dépassement horaire manifeste de la part d'un salarié de son équipe. Ce sujet devra faire l'objet d'un échange avec le salarié concerné.

5.2 Orientations

Les parties signataires soulignent l'importance de traiter le sujet de la connexion et du repos choisis au niveau local afin d'y apporter une réponse adaptée.

En vue d'encadrer les dispositions locales, les parties rappellent les recommandations de pratiques managériales suivantes :

- Respect des durées de présence au travail et de repos :

Les parties rappellent que le management de proximité doit veiller à ce que le personnel respecte les durées maximales du travail et les temps de repos prévus par les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires, afin de garantir la sécurité et la santé des salariés.

- Horaire de d'ouverture des établissements :

Les parties rappellent la nécessité de se conformer aux horaires d'ouverture des établissements du groupe Airbus. Cette mesure consiste principalement à considérer qu'il n'est plus possible de continuer à travailler sur nos sites au-delà de cet horaire. Elle vise à éviter tout débordement dans l'amplitude journalière de présence sur les sites.

Cette mesure ne peut pas, par nature, s'appliquer aux salariés qui pratiquent les horaires spéciaux ou un horaire exceptionnel utilisé, notamment, en cas d'urgence ou lorsqu'il existe des nécessités impérieuses du service.

- Recommandations concernant la gestion des réunions

Concernant les horaires de tenue des réunions, les parties insistent sur la nécessaire prise en compte par le management, chaque fois que cela sera possible au regard des contraintes de service, de l'équilibre vie privée-vie professionnelle des salariés conviés. De ce fait, le management veillera à ce que les réunions se tiennent à des horaires raisonnables en début et en fin de journée et qu'elles ne puissent empêcher la pause déjeuner.

5.3 Sensibilisation

En vue de développer la sensibilisation sur le sujet, les parties conviennent qu'un plan d'actions sera défini dans le cadre du « groupe paritaire de coordination QVT ». Ce plan d'action prévoira notamment un guide d'échange pour les responsables concernés en vue d'aborder le sujet de la connexion et du repos choisis avec leur équipe afin de définir d'un mode de fonctionnement tenant compte du cadre du présent accord.

ARTICLE 6 : BUDGET ET MUTUALISATION DES MOYENS

Les initiatives QVT font actuellement l'objet d'un financement au sein des Directions concernées. Les parties considèrent que ce fonctionnement témoigne de l'importance d'ores et déjà accordée au sujet par le management et s'accordent pour ne pas le remettre en cause.

Dans le cadre d'initiatives QVT portant sur un périmètre élargi au sein d'Airbus, des actions communes ont vocation à être mutualisées. Des budgets spécifiques seront mis en œuvre afin de supporter certaines initiatives transverses.

Afin d'illustrer de manière concrète les initiatives qui entreraient dans ce cadre, une liste des initiatives en cours est annexée au présent accord (Annexe 2).

ARTICLE 7 : PLAN DE COMMUNICATION ET POSSIBILITE D'EVALUATION DES INITIATIVES QVT

Un plan de communication sera mis en place par Airbus afin d'accompagner le déploiement du présent accord. Ce plan fera l'objet d'un échange avec le groupe paritaire de coordination QVT. Ce plan intégrera notamment un guide des recommandations « Santé & Sécurité » en matière d'initiatives QVT.

La valorisation du dialogue social passe notamment par l'écoute des propositions des représentants au sein du groupe paritaire de coordination QVT qui peuvent donner lieu au lancement d'une initiative en local en accord avec le site concerné.

Les indicateurs existants: Absentéisme, accident de travail, Evrest et à venir avec le sondage « mon environnement de travail » doivent permettre un suivi de la QVT au niveau du groupe de coordination.

Le groupe de coordination pourra également demander une analyse de ces indicateurs ainsi que des compléments d'information avant de recommander l'élargissement d'une initiative QVT locale.

ARTICLE 8 : CHAMP ET MODALITES D'APPLICATION

En application de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substitueront à celles ayant le même objet prévues dans les accords collectifs de niveau inférieur (d'entreprise ou d'établissement) conclus antérieurement dans les entreprises comprises dans le périmètre social du Groupe (Annexe 1).

Les parties conviennent que le présent accord a pour effet de neutraliser définitivement les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet substitués.

Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

ARTICLE 9 : DUREE – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à l'issue desquels un bilan sera présenté aux organisations syndicales représentatives. Le retour d'expérience permettra le cas échéant de modifier l'accord pour en assurer la pérennité.

Il prend effet le 1^{er} janvier 2019.

Il pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Accord de Groupe portant sur le cadre de la qualité de vie au travail et le droit à la connexion et au repos choisis au sein d'Airbus en France

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 10 : SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi à l'occasion des réunions du groupe paritaire de coordination QVT une fois par an.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance des trois ans, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

ARTICLE 11 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

Toulouse 17 octobre 2018
Fait à [...], le [...] en [...] exemplaires originaux, dont un pour chaque partie.

Pour Airbus SE en France


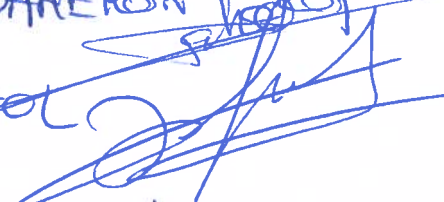

Philippe PEZET

Directeur des Ressources Humaines
France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Xavier DANÉRON 
T. PREFOL 

Pour la CFTC

D. ESTEBAN 

D. DEAMBRIANT 

Pour la CGT

Pour FO

S. Damien Bouchard 

Annexe 1 :

Périmètre social du groupe :

- **AIRBUS ATR** – 5 avenue Georges Guynemer - 31770 Blagnac
- **GIE ATR** – 1 allée Pierre Nadot – 31770 Blagnac
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** – 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays - 31402 Toulouse Cedex 4
- **AIRBUS DS SLC** - 1 boulevard Jean Moulin –78990 Elancourt
- **AIRBUS DS GEO SA** - 5 rue des Satellites -31030 Toulouse
- **AIRBUS HELICOPTERS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- **AIRBUS HELICOPTERS TRAINING SERVICES SAS** – Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- **AIRBUS INTERIORS SERVICES SAS** – 316 route de Bayonne -31300 Toulouse Cedex
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** – 316 route de Bayonne BP14-31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS SAS** – 2 rond-point Emile Dewoitine – 31700 Blagnac
- **APSYS SAS** - ZAC du Grand Noble, 37 avenue de l'Escadrille Normandie Niemen - 31700 Blagnac
- **ASB** – Allée Sainte Hélène - 18021 Bourges Cedex
- **CASSIDIAN AVIATION TRAINING SERVICES SAS** - BA 709 – 18109 Cognac
- **CASSIDIAN CYBERSECURITY SAS** - 1 boulevard Jean Moulin – 78990 Elancourt
- **GDI SIMULATION** - 1 boulevard Jean Moulin –78990 Elancourt
- **NAVBLUE SAS**- 1 rond-point Maurice Bellonte – 31700 Blagnac
- **STELIA AEROSPACE SAS**- 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 Toulouse cedex 3
- **STELIA AEROSPACE COMPOSITES SAS** -19 route de Lacanau - 33160 Salaunes
- **STORMSHIELD** - 2 rue Marceau - 92130 Issy les Moulineaux
- **SURVEY COPTER** - 405 chemin de Bisolet 26700 Pierrelatte
- **TESTIA** – 18 rue Marius Terce – 31300 Toulouse

Annexe 2 :

Liste non-exhaustive des initiatives QVT transverses actuellement en cours de déploiement :

- Déploiement d'initiatives pour la formation et le support des aidants familiaux
- Mise au point de kits d'animation d'atelier d'équipe à destination des équipes sur des sujets liés à la QVT
- Prototype Espace services Santé IPECA sur site de Blagnac
- Etude sur la généralisation des dispositifs pour le retour à l'emploi après longues absences

