

AIRBUS

ACCORD DE GROUPE RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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 :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX	4
1.1 - Indissociabilité du présent accord avec l'accord de Groupe relatif au dialogue social	4
1.2 - Application des dispositions de l'accord de groupe relatif au dialogue social	4
ARTICLE 2 - PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 3 - PERIMETRE D'ORGANISATION DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES	4
3.1 - Principes directeurs dans le cadre d'une UES	4
3.2 - Principes directeurs dans le cadre d'établissements distincts	5
ARTICLE 4 - HARMONISATION DE LA DUREE DES CYCLES ELECTORAUX	5
4.1 - Harmonisation des périodes électorales	5
4.1.1 - Les établissements dont les mandats expirent en 2018	6
4.1.2 - Les établissements dont les mandats expirent en 2019 ou ayant été reportés en 2019	6
4.1.3 - Les sociétés dont les mandats expirent en 2020 ou après	6
4.2 - Durée des mandats	6
ARTICLE 5 - PRISE EN COMPTE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES EXTERIEURES	7
5.1 - Rappel des conditions de prise en compte dans l'effectif et d'électorat	7
5.2 - Modalités de recensement du personnel extérieur	7
ARTICLE 6 - DETERMINATION DU NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR AU SEIN DU CSE	8
ARTICLE 7 - COLLEGES ELECTORAUX	8
7.1 - Nombre et composition des collèges électoraux	8
7.2 - Répartition des électeurs au sein des collèges	8
7.3 - Répartition du nombre de sièges à pourvoir par collège électoral	9
ARTICLE 8 - MODALITES D'ORGANISATION DU VOTE	9
8.1 - Information générale des salariés	9
8.2 - Listes électorales	9
8.3 - Candidature des salariés – répartition équilibrée des femmes et des hommes	9
8.4 - Modernisation des élections professionnelles	10
8.4.1 - Propagande électorale	10
8.4.2 - Déploiement du vote électronique	10
8.4.3 - Modalités de rédaction des CERFA	10
ARTICLE 9 - CHAMP D'APPLICATION	11
ARTICLE 10 - DUREE – REVISION – DENONCIATION	11
ARTICLE 11 - DEPOT ET PUBLICITE	12

DD

DS

TD

TP

DD

D4

TB

F.V

W

OE

17

PRÉAMBULE

Les réformes législatives transformant les Instances Représentatives du Personnel élues (création du Comité Social et Economique, loi n°2018-217 du 29 mars 2018) ont été au cœur des préoccupations des Organisations Syndicales dans le cadre des négociations relatives à la refondation du Dialogue Social au sein d'Airbus en France.

Les premières élections professionnelles à venir à l'issue des présentes négociations revêtent en effet un caractère particulièrement important du fait, d'une part, de leur impact sur la mesure de la représentativité des Organisations Syndicales à tous les niveaux (établissement, société, UES et groupe) et, d'autre part, à travers la mise en place des CSE qui marque un nouveau cycle dans le fonctionnement du dialogue social en France et qui doit intervenir en tout état de cause avant le 31 décembre 2019 au plus tard.

Très tôt dans le cadre de la phase de concertation, les partenaires sociaux ont souhaité connaître les intentions de la Direction et le futur calendrier électoral au niveau du groupe.

À ce titre, la Direction a eu l'occasion d'afficher clairement ses objectifs :

- Convenir de modalités électorales sécurisées et modernisées, communes à l'ensemble du groupe, permettant de favoriser le développement du vote électronique sans l'imposer (solution mixte non contraignante ou vote électronique total, au choix des parties lors de la négociation des protocoles d'accord électoraux locaux) ;
- Arrêter un calendrier électoral harmonisé via un regroupement des élections professionnelles au sein du groupe dans le courant du second semestre 2019, pour une mise en place progressive des CSE permettant de se préparer au mieux et de favoriser un « atterrissage en douceur », notamment au regard des impacts sur la réduction du nombre de mandats ;
- Préserver la particularité du groupe Airbus qui recherche un fort de taux de participation aux élections professionnelles.

Constatant un calendrier et des modalités électorales très disparates au sein des sociétés et des établissements du groupe (certaines entités appelées à voter dans les 12 mois et plus, d'autres au-delà du 31 décembre 2019 et ainsi amenées à anticiper) et conscientes des impacts de la mise en place du CSE, les parties à la négociation sont convenues de l'intérêt d'une planification cohérente, harmonisée et sécurisée des futures élections professionnelles.

Le présent accord fixe les modalités des prochaines élections professionnelles et des futurs cycles électoraux. Il constitue un dispositif contractuel propre, fondé sur l'agrément de l'ensemble des Organisations Syndicales et constitue un tout indivisible avec les dispositions supra-légales négociées dans le cadre de l'accord sur la refondation du Dialogue Social au sein d'Airbus en France en date du 12 octobre 2018.

Le déroulement des opérations électorales étant l'affaire de toutes les parties, Direction comme Organisations Syndicales, la bonne application et le respect des modalités définies ci-après sont un élément essentiel dans la mise en place des futures Instances Représentatives du Personnel au sein du groupe.

AIRBUS

Article 1 - Principes généraux

1.1 - Indissociabilité du présent accord avec l'accord de Groupe relatif au dialogue social

Le présent accord et l'accord de Groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France du 12 octobre 2018 sont indissociables en termes d'application. En conséquence, les modalités exprimées dans le présent accord s'appliquent automatiquement aux sociétés et leurs établissements souhaitant bénéficier de l'accord de Groupe relatif à la refondation du dialogue social.

1.2 - Application des dispositions de l'accord de groupe relatif au dialogue social

Toutes les dispositions relatives aux élections professionnelles expressément stipulées dans le présent accord dans le cadre de l'accord relatif à la refondation du dialogue social devront être respectées dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles.

Article 2 - Périmètre d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés comprises dans le périmètre d'application de l'accord groupe relatif au périmètre social du Groupe Airbus.

En complément du présent accord, un protocole d'accord préélectoral sera proposé au sein de chaque établissement concerné. Ce protocole reprendra, outre les éléments impératifs du présent accord, le détail des opérations électorales (dispositions techniques, logistiques et administratives telles que le calendrier électoral détaillé, les heures du scrutin, etc.).

Article 3 - Périmètre d'organisation des élections professionnelles

En fonction de la configuration des entités concernées, les élections du Comité Social et Economique (CSE) pourront être organisées au niveau de la Société mais également d'une Unité Economique et Sociale (UES) ou des établissements distincts d'une même société.

3.1 - Principes directeurs dans le cadre d'une UES

Une UES pourra être reconnue entre plusieurs sociétés au sein du Groupe Airbus dès lors qu'il existe :

- Une unité économique caractérisée par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées par ces sociétés et,
- Une unité sociale caractérisée par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2313-8 du Code du travail, des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSE-E) sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements distincts de plus de 50 salariés. Les élections professionnelles seront organisées au sein de chaque établissement.

AIRBUS

Il est clairement entendu entre les parties qu'à la date de signature du présent accord, les sociétés Airbus SAS et Airbus Operations SAS répondent pleinement à ces critères et à la mise en place d'une UES entre ces deux sociétés. À ce titre, il est convenu qu'un accord dédié entre les deux sociétés concernées sera formalisé.

3.2 - Principes directeurs dans le cadre d'établissements distincts

Les critères qui sont retenus pour définir les établissements distincts sont pour l'ensemble des sociétés du groupe entrant dans le périmètre social Groupe :

- Une organisation autonome principalement en matière de Ressources Humaines, d'Hygiène-Sécurité et Environnement, de Moyens Généraux, de Sécurité industrielle ;
- Des sites se trouvant sous la responsabilité d'un directeur d'établissement ayant un niveau d'autonomie suffisant dans les domaines cités ci-dessus ;
- Des sites dotés d'un effectif au moins égal à 50 salariés.

Basé sur ces principes communément définis, il est clairement établi entre les parties signataires qu'il sera juste nécessaire aux sociétés du Groupe qui possèdent a minima deux établissements distincts de signer en local un accord d'entreprise spécifique listant les établissements reconnus comme distincts.

À défaut d'accord sur la liste des établissements distincts, il sera fait application des dispositions légales permettant à l'employeur de déterminer les établissements distincts par décision unilatérale compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement et notamment, en matière de gestion des ressources humaines.

Article 4 - Harmonisation de la durée des cycles électoraux

4.1 - Harmonisation des périodes électorales

Les réformes issues de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 ont impacté le calendrier initial des élections professionnelles au sein du groupe. Par ailleurs, il a été constaté une grande hétérogénéité des pratiques au niveau des établissements en termes de modalités d'organisation des élections.

Ainsi, eu égard aux principes directeurs de modernisation et d'harmonisation négociés, les parties signataires conviennent :

- De regrouper l'organisation des élections professionnelles de l'ensemble des sociétés du périmètre social concernées par l'accord relatif à la refondation du Dialogue Social au sein d'Airbus en France sur une période commune (dernier trimestre 2019) avec comme date d'échéance maximale, un second tour à la date du 5 décembre 2019 ;
- D'homogénéiser et d'harmoniser autant que possible les modalités de vote au sein du groupe.

Il convient dès lors d'encadrer les calendriers des élections professionnelles pour toutes les sociétés concernées.

Trois types de situations ont été identifiés et pour lesquelles les partenaires ont décidé des dispositions exposées ci-dessous.

4.1.1 - Les établissements dont les mandats expirent en 2018

Pour ces établissements, il est convenu qu'une décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation du Comité Central d'Entreprise, Comité d'Entreprise, Comité d'Etablissement ou de la Délégation Unique du Personnel, autorisera de reporter d'un an au plus les élections professionnelles et les mandats arrivant à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.

Le cas échéant, un accord d'entreprise unanime viendra reporter à nouveau les élections professionnelles afin de prolonger les mandats dans la perspective d'un second tour au dernier trimestre avec une date d'échéance maximale au 5 décembre 2019.

Les parties signataires conviennent que cette règle sera la même pour tous les établissements concernés entrant dans le périmètre social du Groupe et qu'en l'absence d'un tel accord, le protocole préélectoral signé appliquera, de manière dérogatoire au présent texte, strictement les règles du Code du travail.

Les modalités d'accompagnement de cette période de transition seront définies dans l'accord de Groupe relatif à la refondation du Dialogue Social au sein d'Airbus en France.

4.1.2 - Les établissements dont les mandats expirent en 2019 ou ayant été reportés en 2019

Pour ces établissements, un accord d'établissement unanime viendra reporter à nouveau les élections afin de prolonger les mandats dans la perspective d'un second tour au dernier trimestre avec une date d'échéance maximale au plus tard le 5 décembre 2019.

Les parties signataires conviennent que cette règle sera la même pour tous les établissements concernés entrant dans le périmètre social du Groupe et qu'en l'absence d'un tel accord, le protocole préélectoral signé appliquera, de manière dérogatoire au présent texte, une application stricte des règles du Code du Travail.

4.1.3 - Les sociétés dont les mandats expirent en 2020 ou après

Pour ces sociétés, une modification automatique du calendrier des élections sera réalisée avançant les élections pour organiser un second tour au 5 décembre 2019.

4.2 - Durée des mandats

Conformément aux dispositions légales, la durée des mandats des élus est fixée à 4 ans et prend effet au jour de la proclamation des résultats.

DD

TP
W DD TB
YD DY F.V
8E
M

Article 5 - Prise en compte du personnel des entreprises extérieures

5.1 - Rappel des conditions de prise en compte dans l'effectif et d'électorat

En application de l'article L. 1111-2 du Code du travail, le personnel mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure qui est présent dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaille depuis au moins un an est pris en compte dans l'effectif de cette entreprise à due proportion de son temps de présence au cours des douze mois précédents la date des élections professionnelles.

Le personnel mis à disposition par une entreprise extérieure remplissant les conditions de prise en compte dans l'effectif, est électeur s'il justifie d'une présence de 12 mois continus dans l'entreprise à la date du premier tour du scrutin et s'il en fait la demande.

A cet effet, la Direction de chaque société concernée par des élections professionnelles interrogera les entreprises extérieures avec lesquelles elle a contracté et qui mettent à sa disposition du personnel.

5.2 - Modalités de recensement du personnel extérieur

Le recensement du personnel mis à disposition par les entreprises extérieures étant une opération complexe, les parties conviennent d'en sécuriser le processus en convenant des modalités exposées ci-dessous.

Chaque société devra interroger les entreprises cocontractantes de premier rang mettant à sa disposition des salariés dans le cadre de contrats tels que des contrats de prestation de service, de sous-traitance ou de conventions de mise à disposition à but non lucratif.

Afin d'identifier ces entreprises, la Direction interrogera le service Achat et le service Hygiène, Sécurité et Environnement. Il est établi que ces deux sources de renseignements constitueront la seule provenance possible d'identification des sociétés cocontractantes concernées.

Au plus tard deux mois avant l'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral, les entreprises identifiées seront contactées par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) et invitées à compléter un formulaire précisant la liste des salariés remplissant les conditions d'électorat et le choix de chacun quant à sa participation ou non aux élections.

Les parties conviennent qu'en l'absence de réponse d'une entreprise dans les délais impartis, cette dernière sera relancée deux fois par LRAR dont la dernière sera effectuée au plus tard un mois avant l'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral.

À l'issue de chaque relance, la Direction des Ressources Humaines invitera les organisations syndicales concernées à une réunion d'information afin de faire un bilan sur les réponses reçues jusqu'alors.

L'effectif précisé au sein du protocole d'accord préélectoral sera déterminé en tenant compte exclusivement des retours obtenus par la Direction à l'issue de cette dernière relance.

Eu égard aux spécificités de chacune des conventions collectives applicables aux entreprises extérieures, le personnel mis à disposition est réparti dans les différents collèges, conformément aux informations transmises par les entreprises extérieures.

Les éléments fournis par les entreprises extérieures sont mis à disposition dans le cadre des présentes négociations. Ils sont consultables par les organisations syndicales auprès du service Ressources Humaines.

Article 6 - Détermination du nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE

Le nombre de sièges à pourvoir au sein du Comité Social et Economique sera précisé au sein du protocole d'accord préélectoral en conformité avec les dispositions prévues par l'accord de Groupe relatif à la refondation du Dialogue Social au sein d'Airbus en France.

Article 7 - Collèges électoraux

Afin de sécuriser la composition des collèges électoraux dans le présent accord, les parties conviennent des dispositions exposées ci-dessous.

7.1 - Nombre et composition des collèges électoraux

Les parties conviennent, qu'en sus des dispositions légales prévoyant les 3 collèges électoraux légaux, il est nécessaire d'assurer la représentation du personnel navigant dans certaines sociétés du groupe.

À cette fin, les parties conviennent de la possibilité de créer des collèges spécifiques additionnels dans les sociétés ou les établissements comprenant du personnel navigant.

Les collèges électoraux sont ainsi composés comme suit :

- 1^{er} collège : Ouvriers et Employés
- 2^{ème} collège : Techniciens et Agents de Maîtrise
- 3^{ème} collège : Cadre pour les sociétés ou établissements dont le nombre de cadre est supérieur à 25.

Dans les sociétés ou établissements comprenant du personnel navigant, il pourra être ajouté un ou des collèges électoraux spécifiques.

7.2 - Répartition des électeurs au sein des collèges

La répartition des effectifs au sein de chaque collège sera précisée au sein des PAP locaux.

En l'absence de signature à la double majorité, les parties conviennent que la répartition des effectifs au sein des collèges se fera, de manière obligatoire, à l'identique des dernières élections CE/DP/CSE ayant eu lieu au sein de l'entreprise ou de l'établissement à l'exception :

- Des alternants pour lesquels les parties conviennent dans tous les cas d'effectuer la répartition suivante :
 - o 1^{er} collège : Les apprentis et le personnel en contrat de professionnalisation préparant un diplôme de niveau IV et V ou équivalent
 - o 2^{ème} collège : Les apprentis et le personnel en contrat de professionnalisation préparant un diplôme de niveau II et III ou équivalent
 - o 3^{ème} collège : Les apprentis et le personnel en contrat de professionnalisation préparant un diplôme de niveau I ou équivalent
- De la mise en place de collèges spécifiques pour les Personnels Navigants.

7.3 - Répartition du nombre de sièges à pourvoir par collège électoral

En dehors des collègues spécifiques concernant les Personnels Navigants, les parties conviennent de répartir le nombre de sièges à pourvoir par collège électoral selon les règles suivantes :

- Proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège électoral chaque collège existant dans l'établissement étant garanti d'avoir au moins un siège
- Pour ce qui concerne l'attribution des sièges restants, il convient d'appliquer le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste avec attribution des sièges restants selon la méthode du plus fort reste.

Article 8 - Modalités d'organisation du vote

8.1 - Information générale des salariés

Une information générale relative à l'organisation des élections sera effectuée à l'initiative de chaque société conformément aux dispositions légales et aux règles définies dans l'accord de groupe relatif au Dialogue Social au sein d'Airbus en France.

8.2 - Listes électorales

Afin de garantir la protection des données personnelles seules les mentions qui permettent d'apprécier la qualité d'électeur ou de candidat éligible aux élections doivent figurer sur les listes électorales établies par collège. Par conséquent, les données seront les suivantes :

- Prénom, Nom ;
- Date de naissance ;
- Matricule et/ou société d'appartenance ;
- Date d'ancienneté du salarié.

8.3 - Candidature des salariés – répartition équilibrée des femmes et des hommes

Les parties réaffirment leur volonté d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la future composition des Comités sociaux et économiques.

Conformément à la loi et pour chaque collège électoral les listes de candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits dans chaque collège électoral. Les listes doivent présenter de manière alternée un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. La liste peut commencer de manière indifférente par l'un ou l'autre sexe sauf exception prévue par la réglementation.

AIRBUS

8.4 - Modernisation des élections professionnelles

8.4.1 - Propagande électorale

Les organisations syndicales pourront effectuer les opérations de propagande électorale dans le respect des règles légales en vigueur tout en tenant compte des dispositions particulières relatives à la communication présentes dans l'accord de groupe relatif au Dialogue Social au sein d'Airbus en France.

8.4.2 - Déploiement du vote électronique

Afin de moderniser et simplifier l'organisation des élections professionnelles, la Direction confirme sa volonté de mettre en place systématiquement le vote électronique.

Les parties conviennent que lorsqu'elles ne parviendront pas, au niveau de chaque société, à un accord sur le recours au vote électronique classique, elles mettront en œuvre un vote dit semi-électronique consistant soit :

- A la mise en place de machines à voter mis à disposition dans les locaux de l'entreprise (bureaux de vote)
- Soit via des tablettes ou ordinateurs mis à disposition dans les locaux de l'entreprise (bureaux de vote)

Dans tous les cas, le vote électronique sera utilisé en remplacement des votes par correspondance.

Eu égard au caractère novateur de cette solution au sein du Groupe Airbus, il est entendu que les solutions identifiées seront présentées préalablement aux partenaires sociaux au niveau du Groupe. En fonction des possibilités techniques existantes les parties conviennent de la possibilité de donner à cette solution un caractère expérimental et à retenir le cas échéant une solution classique de vote physique.

8.4.3 - Modalités de rédaction des CERFA

Lors du dépouillement pour l'élaboration du procès-verbal des élections du CSE, les parties conviennent d'harmoniser la rédaction des imprimés CERFA en ce qui concerne la dénomination et la composition des collèges dans un souci de simplification et de sécurisation du processus.

À ce titre les cases suivantes seront cochées sur le formulaire CERFA à l'exclusion de toute autre : Les CERFA pré-cochés seront annexés aux protocoles d'accord préélectorales.

1er collège :

Cadre « dénomination du collège électoral » : case « 1er collège »

Cadre « composition précise du collège »

Case n°1 : Ouvriers

Case n°2 : Employés

Case n°7 : Alternants dont le diplôme préparé est de niveau IV et V ou équivalent

Si lors des négociations relatives au protocole préélectoral, il est décidé conjointement par les parties que le nombre de salariés au 1^{er} collège n'est pas suffisant pour créer celui-ci, les salariés concernés voteront au 2nd collège. Dans ce cas, les cases n°1 et n°2 ne seront pas cochées.

2ème collège :

DD

DS

DD

M

TB

YD

DY

F.V.

MM

TP EC DE

AIRBUS

Cadre « dénomination du collège électoral » : case « 2ème collège »

Cadre « composition précise du collège »

Case n°3 : Techniciens

Case n°4 : Agents de maîtrise

Case n°7 : Alternants dont le diplôme préparé est de niveau II et III ou équivalent

3ème collège :

Cadre « dénomination du collège électoral » : case « 3ème collège »

Cadre « composition précise du collège »

Case n°5 : Ingénieurs

Case n°6 : Cadres

Case n°7 : Alternants dont le diplôme préparé est de niveau I ou équivalent

Dans les sociétés ou établissements comprenant du personnel navigant, il pourra être ajouté un ou des collèges électoraux spécifiques (en indiquant Cadre « dénomination du collège électoral » : case « Autre »).

Dans toutes les situations, il sera fait appel à un prestataire externe pour la rédaction électronique des CERFA.

Article 9 - Champ 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.

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 10 - Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et publicité.

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

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.

AIRBUS

Article 11 - Dépôt et publicité

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.

PP DS TP DD TB M OE YD JY F.V MN

AIRBUS

Fait à Toulouse, le 12 octobre 2018 en 7 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour Airbus SE en France

Philippe PEZET

Directeur des Ressources Humaines

France

P. PEZET

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

TAGNIERES Bernard

D. MACQUAN 

Pour la CFE-CGC

F. VALLIN 

T. PREFOL 

Pour la CFTC

O. ESIEBAN 

D. JEAMBERT 

Pour la CGT

Michel MOLESIN 

Pour FO

DELAJUS. D. 

D. DEVAUX 

LIARD. E. 

Yvonnick DREWO 

DD
DD

OE

TB.

