

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES
CADRES EN FORFAIT JOURS AU SEIN DE LA SOCIETE AIRBUS HELICOPTERS**

**DISPOSITIF DIT « C.A.R.E CADRES »
« COMPETITIVENESS AGREEMENT TO REACH EXCELLENCE »**

Entre

AIRBUS HELICOPTERS S.A.S. au capital de 581 614 047 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d'Aix-en-Provence, sous le numéro 352 383 715, dont le Siège Social est sis : Aéroport International Marseille-Provence - 13 725 Marignane Cedex, représentée par son Président, Monsieur **Guillaume FAURY**,

D'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives d'AIRBUS HELICOPTERS SAS,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

DH TS JBE
EP EG PB

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

Article 1 - Dispositif d'augmentation collective et temporaire du temps de travail du personnel cadre en forfait jours

1.1 Périmètre et personnel concerné

1.2 Durée du travail du personnel cadre en forfait jours

1.2.1 Référence de gestion annuelle

1.2.2 Augmentation collective et temporaire de la durée annuelle de référence pour l'année considérée

1.3 Modalités d'adhésion

1.4 Augmentation collective et temporaire du temps de travail et objectifs annuels

1.5 Modalités de gestion des jours de travail supplémentaires

1.5.1 Option 1 : Paiement des jours supplémentaires

1.5.2 Option 2 : Placement des jours supplémentaires sur le sous compte

« congé de fin de carrière » du Compte Epargne Temps

1.5.3 Choix des contreparties

1.5.4 Cas particuliers : départ de l'entreprise en cours d'année

1.5.5 Cas particuliers : Mobilité au sein d'une autre direction

1.6 Modalités de gestion des situations particulières

1.6.1 Absence de réalisation de la référence annuelle de gestion prévue

1.6.2 Modalités d'entrée dans le dispositif en cours de période

1.6.3 Modalités de sortie anticipée du dispositif

TITRE 2 - GESTION DES JOURS NON TRAVAILLES (JRTT) ET DES CONGES PAYES

Article 1 - Modification du mode de répartition des «JRTT»

1.1 Mode de répartition

1.2 Modalités de fonctionnement

Article 2 - Modalités de report des «JRTT» et gestion des congés

2.1 Absence de prise de l'intégralité des «JRTT salariés»

2.2 Gestion des congés

TITRE 3 - RENFORCEMENT DES MECANISMES DE SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES FORFAITS JOURS

Article 1 - Modalités de suivi

1.1 Mise en place d'un dispositif de médiation individuelle

1.2 Suivi collectif

TITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Durée et entrée en vigueur

Article 3 - Modalités de révision et de dénonciation

Article 4 - Dépôt et publicité

DH TS SBE h
EP GG PB

PREAMBULE

Dans le cadre du dispositif global « CARE » dédié à l'aménagement du temps de travail et à l'amélioration de la compétitivité, la Direction d'Airbus Helicopters a ouvert la discussion avec les Organisations Syndicales Représentatives sur le temps de travail des Cadres en forfait jour et sur les possibilités de faire évoluer le modèle actuel pour une plus grande efficacité et pour mieux répondre aux besoins opérationnels.

Fort des expériences passées en matière de temps de travail des cadres en forfait jour (dispositif ACCES à durée déterminée pour les années 2013 et 2014), plusieurs axes d'amélioration ont été mis en évidence, en tenant compte du cadre légal et conventionnel propres aux modalités de fonctionnement du forfait jours.

L'un des axes consiste à disposer dans les statuts de l'entreprise de façon pérenne d'un mécanisme d'augmentation collective du temps de travail qui soit économiquement acceptable pour l'entreprise et qui puisse être déployé en cas de besoin. Une telle flexibilité collective pour les cadres permet de gagner en capacité et de répondre aux problématiques d'adéquation charges/effectifs. Elle constitue un levier concret de compétitivité et traduit la faculté de l'entreprise à s'adapter rapidement à son environnement.

En parallèle des discussions relatives au nombre de jours travaillés, est apparue la nécessité de mieux encadrer la gestion des mécanismes de prise des congés et des JRTT qui contribuent à l'appréciation globale du temps de travail d'un cadre en forfait jour sur l'année. Partant du postulat que ces jours de congés et de RTT sont faits pour être pris, le présent accord vise, notamment, à réguler les effets contreproductifs dans certaines circonstances des mécanismes de report et de capitalisation.

Enfin, cette négociation a donné également l'opportunité aux partenaires sociaux de mettre en évidence la nécessité de tenir compte de l'évolution rapide et durable des formes de travail (développement de la connectivité et des outils de mobilité, temps passé devant un écran, utilisation des nouvelles technologies). Travailler mieux, développer les bonnes pratiques managériales, rendre plus efficace le temps consacré au travail en redessinant les différentes modalités permettant de concilier bien être et efficacité sont aujourd'hui des préoccupations concrètes que les parties ont prises en compte à travers ce nouveau dispositif contractuel.

Les différentes modalités du présent accord convergent sur un objectif commun visant, d'une part, à renforcer les moyens d'adaptation de l'entreprise et, d'autre part, à mieux préserver l'équilibre vie privée / vie professionnelle des salariés et, notamment, des Cadres en forfait jours. A ce titre, ces mesures renvoient à l'accord en faveur de la Qualité de Vie au Travail introduit dans le dispositif global «CARE» et qui concerne pleinement le personnel Cadre de l'entreprise.

Le présent dispositif prend la dénomination courante : Dispositif «CARE Cadres».

DH TS SRE h
EP EG PB

TITRE 1 - ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

Article 1 - Dispositif d'augmentation collective et temporaire du temps de travail du personnel cadre en forfait jours

Le présent dispositif à durée indéterminée vise à permettre à l'entreprise d'avoir la faculté de mettre en place, si nécessaire, une augmentation collective et temporaire du temps de travail des cadres en forfait jours pour pouvoir accroître sa capacité et mieux répondre aux besoins d'adéquation charge/effectif de cette population.

Outil de flexibilité, une telle augmentation collective et temporaire du temps de travail peut être décidée pour tout ou partie de l'entreprise selon des modalités précisées ci-après.

L'augmentation collective et temporaire du temps de travail des Cadres en forfait jours ne saurait pour autant remettre en cause la référence contractuelle en vigueur dans l'entreprise, fixée à 211 jours et repose sur un principe d'adhésion individuelle des salariés concernés et de renonciation à un certain nombre de jours dits « JRTT ».

1.1 Périmètre et personnel concerné

L'ensemble du personnel Cadre en forfait jours ayant un contrat de droit français avec Airbus Helicopters S.A.S. est éligible au présent dispositif.

Les parties souhaitent exclure de ce dispositif le personnel détaché. Le personnel en forfait jours réduit est également exclu du dispositif, sauf à ce qu'il adhère expressément au nouveau dispositif en s'engageant à accomplir la totalité des jours de travail prévus par celui-ci.

L'augmentation collective et temporaire du temps de travail des Cadres en forfait jours peut concerner tout ou partie de l'entreprise, en fonction des besoins de charges/effectifs.

Par partie de l'entreprise, il faut entendre Direction de l'entreprise (« Business Function », ET, ED, EB...) et/ou établissement. Par exception au principe énoncé ci-dessus et si la situation de la charge le justifie, il est convenu que l'augmentation collective et temporaire du temps de travail pourra ne pas être appliquée dans l'un des services de la direction concernée.

La décision de recourir à l'augmentation collective et temporaire du temps de travail sera prise avant la fin du dernier mois de l'année précédente après concertation avec chaque Direction et la Direction des Ressources Humaines. La liste définitive des Directions concernées sera communiquée après information et consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes.

Le titre 1 du présent accord a vocation à compléter les dispositifs existants en matière d'organisation du temps de travail au sein d'Airbus Helicopters S.A.S.

1.2 Durée du travail du personnel cadre en forfait jours

1.2.1 Référence de gestion annuelle

En application de l'accord d'entreprise du 19 janvier 2005 modifié par avenant du 16 décembre 2008, la référence de gestion du personnel concerné reste fixée à un forfait annuel de 211 jours incluant une journée de travail supplémentaire au titre de la journée dite de « solidarité ».

DH EP JRE TS
GF PB

1.2.2 Augmentation collective et temporaire de la durée annuelle de référence pour l'année considérée

La décision d'augmenter la durée du travail du personnel en forfait jours pour tout ou partie de l'entreprise est prise pour une durée d'1 an, sans que cela constitue une modification du contrat de travail du personnel concerné par le dispositif.

Pour l'année considérée, le forfait jours annuel du personnel concerné par le dispositif sera porté de 211 jours à 215 jours de travail en incluant la journée dite de « solidarité ».

Les jours à effectuer en sus doivent être réalisés en dehors des périodes de fermeture des établissements, étant précisé, que certains secteurs pourront demander la mise en place de permanences rendues nécessaires par les contraintes opérationnelles liées à leurs activités, sous réserve d'une demande préalable justifiée auprès de la Direction des établissements.

L'augmentation collective et temporaire de la durée annuelle de référence pourra être renouvelée autant de fois que la situation de tout ou partie de l'entreprise le justifiera, sous réserve de respecter la procédure d'information / consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes.

Au titre de l'année 2016 du fait de la mise en œuvre du dispositif à compter du 1er Avril 2016, l'augmentation collective et temporaire de la durée annuelle du travail est proratisée à hauteur de 214 jours.

1.3 Modalités d'adhésion

Le personnel concerné par le présent dispositif se verra proposer par courrier individuel un formulaire d'adhésion au dispositif d'augmentation collective et temporaire du temps de travail.

L'adhésion du salarié entraîne formellement renonciation à 4 jours dits de RTT (JRTT).

Le personnel disposera d'un délai de 15 jours pour se prononcer à compter de la remise du formulaire. A l'issue de ce délai, en cas d'absence de réponse, la Direction relancera le salarié pour un nouveau délai de 15 jours. A l'issue de ce nouveau délai l'absence de réponse vaudra refus au présent dispositif.

L'adhésion ou l'absence d'adhésion porte obligatoirement sur l'intégralité de la période considérée (1 an).

Le personnel, après avoir dûment informé sa hiérarchie de sa décision, complète le bordereau prévu à cet effet et le transmet pour prise en compte, conformément à la procédure applicable.

La décision de ne pas adhérer n'a pas à être motivée par écrit. Il n'en demeure pas moins, qu'un échange doit avoir lieu avec la hiérarchie au cours duquel, le salarié a la possibilité d'explicitier le motif de sa décision. En cas de non adhésion au dispositif pendant la période prévue à cet effet, il n'est plus possible par la suite d'y adhérer dans la période considérée.

1.4 Augmentation collective et temporaire du temps de travail et objectifs annuels

Les parties conviennent que l'augmentation collective et temporaire du temps de travail des Cadres en forfait jours ne peut pas avoir pour effet, en tant que telle, d'entraîner une révision à la hausse des objectifs définis avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien annuel et de la revue de mi-année.

JH EP JBE TS
GG JB

Les parties rappellent également que la non- adhésion ne peut en aucun cas avoir d'impact sur l'évolution de carrière du personnel concerné.

1.5 Modalités de gestion des jours de travail supplémentaires

A l'issue de chaque exercice d'application, un bilan du nombre de jours de travail effectivement réalisé est effectué. Dans le cas où le nombre de jours réalisé l'année N est conforme aux dispositions prévues dans cet accord, le personnel concerné dispose de deux options qu'il doit exercer avant le 15 mars de l'exercice N+1.

1.5.1 Option 1 : Paiement des jours supplémentaires

L'exercice de cette option entraîne le paiement avec le salaire du mois de mars de l'année N+1 des jours supplémentaires travaillés suivant la modalité suivante : 4 jours majorés de 10 %,

La valeur d'une journée correspondant à 1/22^{ème} des appointements mensuels forfaitaires de l'année N, conformément à l'accord national sur l'organisation du travail dans la Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié.

1.5.2 Option 2 : Placement des jours supplémentaires sur le sous compte « congé de fin de carrière » du Compte Epargne Temps

L'exercice de cette option entraîne le placement sur le sous compte « congé de fin de carrière » du Compte Epargne Temps de :

- 4 jours majorés de 10 %, soit 4,4 jours

Les dispositions prévues par l'article 4 de l'accord de Groupe en France sur le PERCO du 17 décembre 2008, sont applicables à ces jours.

1.5.3 Choix des contreparties

Le panachage qui consisterait à demander en partie le paiement ou le placement au Compte Epargne Temps n'est pas autorisé.

Le salarié opte pour l'une des formules pour la globalité des jours supplémentaires effectués correspondant à l'augmentation temporaire de son forfait sur décision de l'employeur. Par défaut en l'absence de choix du salarié les jours concernés seront placés dans le sous-compte « congé fin de carrière » (option 2). Les jours réalisés au-delà sur décision personnelle du salarié ne peuvent donner lieu à un traitement particulier.

1.5.4 Cas particuliers : départ de l'entreprise en cours d'année

Un bilan du nombre de jours travaillés est effectué à la date effective de sortie du salarié. Il perçoit, le cas échéant, avec son solde de tout compte l'indemnité au prorata du temps effectué.

1.5.5 Cas particuliers : Mobilité au sein d'une autre direction

En cas de mobilité d'un salarié en cours de période de décompte au sein d'une autre direction ayant un régime de forfait annuel temporaire différent, il est convenu que le salarié conservera jusqu'à la fin de période de décompte concernée le même régime de forfait annuel en jours.

DH SAE TS
EP EG PB

1.6 Modalités de gestion des situations particulières

1.6.1 Absence de réalisation de la référence annuelle de gestion prévue

Dans l'hypothèse où le salarié ne réalise pas le nombre de jours prévu, les contreparties monétaires exposées ci-dessus ne s'appliquent pas, sauf situation particulière dûment justifiée lors d'un entretien spécifique réalisé avec la hiérarchie, et après avis du HRBP.

1.6.2 Modalités d'entrée dans le dispositif en cours de période

Le personnel dont le contrat de travail est suspendu et qui n'est pas présent à la date du déclenchement de l'augmentation du forfait jour, est intégré dans le dispositif, au prorata du temps restant à courir, dans le mois suivant son retour dans l'entreprise, sous réserve qu'il adhère expressément au dispositif.

Le personnel concerné par une embauche ou encore par une promotion Cadre en cours d'année est également intégré dans le dispositif, au prorata du temps restant à courir, dans le mois suivant cet événement, sous réserve d'une adhésion expresse de sa part.

1.6.3 Modalités de sortie anticipée du dispositif

Les parties conviennent qu'il n'est, en principe, pas possible de sortir du dispositif en cours de période. Par exception, il est possible d'envisager une sortie anticipée du dispositif principalement en cas de survenance d'une restriction d'aptitude reconnue par la médecine du travail, d'obligations familiales impérieuses, sous réserve de fournir les justificatifs appropriés ainsi qu'en cas de promotion à une position Cadre sans référence horaire.

Dans ces situations, le calcul prorata temporis des majorations ainsi que l'ensemble des modalités applicables seront précisés dans une note d'application.

TITRE 2 - GESTION DES JOURS NON TRAVAILLES (JRJT) ET DES CONGES

Partant du constat que les jours non travaillés, ci-après désignés «JRJT», et les congés ont une incidence directe sur l'appréciation du temps de travail des Cadres en forfait jours et, donc, indirectement sur le bon fonctionnement de l'entreprise et sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, la Direction a souhaité revoir les mécanismes de prises des JRJT et rappeler les grands principes de gestion des congés.

Les parties rappellent à ce titre que les jours dits de «JRJT» et les jours de congés acquis par le salarié Cadre en forfait jours sont faits pour être pris. Sans que cela soit contraire au principe d'autonomie propre aux modalités du forfait jours, les dispositions ci-après ont pour vocation d'assurer une meilleure gestion de ces jours non travaillés dans l'intérêt de toutes les parties.

Article 1 - Modification du mode de répartition des «JRJT»

Alors que les «JRJT» des Cadres en forfait jours étaient précédemment répartis sur l'année en fonction des demandes des salariés, les parties introduisent dans le présent accord le principe d'une répartition collective d'un certain nombre de «JRJT» sur décision de l'employeur.

JH JBE TS h
EP GG rB

1.1 Mode de répartition

Conformément aux principes énumérés ci-dessus, la répartition collective des «JRTT» sur une année donnée est établie comme suit :

- Pour la référence contractuelle de 211 jours de travail, la répartition des «JRTT» se fait à raison de 2/3 (arrondis au chiffre supérieur) posés par le salarié, 1/3 posés collectivement par l'employeur.
- Par exception, en cas de recours au dispositif d'augmentation collective temporaire du temps de travail, la répartition des «JRTT» se fait à raison de 3/4 posés par le salarié, 1/4 posés par l'employeur.

A titre d'exemple pour une année comportant 16 JRTT, la répartition des jours se traduit :

- ✓ Pour les cadres à 211 jours : 2/3 salarié, arrondis au chiffre supérieur (11 JRTT) – 1/3 employeur (5 JRTT)
- ✓ Pour les cadres à 215 jours : 3/4 salarié, arrondis au chiffre supérieur (9 JRTT) – 1/4 employeur (3 JRTT)

1.2 Modalités de fonctionnement

Les «JRTT» dits «employeur» seront planifiés à l'avance selon un calendrier annuel prévisionnel pour l'ensemble de l'entreprise, décidé avant la fin de l'année N pour l'année N+1 et soumis aux Instances Représentatives du Personnel compétentes. Ce calendrier annuel prévisionnel pourra être différent selon les établissements de l'entreprise.

Dans un souci de cohérence avec la population Non Cadre de l'entreprise, les parties conviennent que ces «JRTT employeurs» seront positionnés par principe et par défaut sur la période de fin d'année et /ou sur les jours de pont.

Toutefois, par exception à ce principe et pour tenir compte des spécificités de certaines activités ou de variations significatives et durables de la charge sur ces périodes par défaut, le calendrier prévisionnel annuel pourra être modifié, sous réserve d'un délai minimum de prévenance de 15 jours et de la présentation aux Instances Représentatives du Personnel compétentes.

Les «JRTT» dits salariés sont positionnés par le salarié et doivent faire l'objet, à l'instar des jours de congés, d'une demande préalable en bonne et due forme pour validation de la hiérarchie.

Les modalités de demandes de «JRTT salariés» sont précisées par note d'application.

Article 2 - Modalités de report des «JRTT» et gestion des congés

Les dispositions ci-après ont pour objet d'inciter l'ensemble du personnel Cadre en forfait jours à poser leur JRTT et leur congés.

2.1 Absence de prise de l'intégralité des «JRTT salariés»

Conformément aux règles existantes, les salariés qui n'auraient pas pris leurs «JRTT salariés» au cours de l'année N conservent la possibilité de placement de ces jours au Compte Epargne Temps (CET) de l'entreprise avant le 31 Mars de l'année N+1 sur les sous comptes «autres droits» ou « fin de carrière» à la convenance du salarié.

Le placement dans le CET des « JRTT salariés » ne sera pas possible en cours d'année civile.

En revanche, conformément à l'évolution de la réglementation applicable en la matière qui ne prévoit plus le report des JRTT (ancien article L.3121-49 du Code du travail), il ne sera pas possible de reporter les JRTT salariés pour une prise sur le premier trimestre de l'année N+1.

2.2 Gestion des congés

Une bonne gestion des congés (congés payés, congés d'ancienneté, congés supplémentaires, notamment), est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et à l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Les pratiques actuelles conduisant parfois au cumul de jours non pris et au report ou placement de ces jours sur des compteurs, les parties conviennent de la nécessité :

- De renforcer les outils de suivi par le management des jours de congé
- De préciser par note d'application spécifique les modalités de prise des congés pour l'ensemble de la population Cadres, y compris, par exception au champ d'application du présent accord, les Cadres sans référence horaire qui, de par leur statut, ne bénéficient pas de «JRTT».

Ces notes d'application seront soumises avant diffusion aux Organisations Syndicales Représentatives signataires.

TITRE 3 - RENFORCEMENT DES MECANISMES DE SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES FORFAITS JOURS

Les parties au présent accord ont souhaité profiter des négociations sur le temps de travail des Cadres en forfait jours pour renforcer les dispositifs existants destinés, notamment, à veiller à un bon équilibre vie privée / vie professionnelle.

Elles rappellent également les mesures spécifiques prises au titre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail qui concernent pleinement les Cadres en forfait jours du fait des spécificités inhérentes à leur statut (temps de travail en jour et autonomie) et plus particulièrement, les mesures en faveur d'une « connexion choisie » et la mise en place d'une charte des bonnes pratiques qui sera élaborée avec les Instances Représentatives du Personnel compétentes.

Article 1 - Modalités de suivi

En complément du dispositif consistant pour un Cadre en forfait jours à discuter de l'organisation de son temps de travail et de l'équilibre vie privée / vie professionnelle dans le cadre de l'entretien annuel, les parties conviennent de renforcer les dispositions existantes tant sur le plan du suivi individuel que sur le plan du suivi collectif.

1.1 Mise en place d'un dispositif de médiation individuelle

En cas de déséquilibre avéré, dûment constaté dans la cadre de l'organisation de son travail, fondé sur le fonctionnement du forfait jour et qui n'aura pas pu être résolu directement avec la hiérarchie, l'entreprise met en place un dispositif de médiation impliquant les Ressources Humaines, le service de Santé au Travail et la hiérarchie.

Ce dispositif doit permettre au salarié concerné de solliciter l'entreprise pour un traitement rapide de la situation. Le salarié peut avoir accès à cette médiation dans le cadre d'une demande expresse auprès de son Responsable des Ressources Humaines qui organisera la médiation. Une réponse formalisée devra être formulée dans un délai d'1 mois à compter de la 1^{ère} réunion officielle de médiation.

1.2 Suivi collectif

Afin de favoriser l'analyse collective du temps de travail des Cadres en forfait jours, l'entreprise s'engage à renforcer les indicateurs de suivi (décompte des jours travaillés, mise en œuvre de la charte de bonnes pratiques, audits réguliers, questionnaires aux salariés).

Ces indicateurs et les résultats des études prévues ci-dessus seront communiqués à la Commission Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.) instituée dans le cadre du dispositif global « C.A.R.E. ».

TITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord concerne les Cadres en forfait jours ayant un contrat de droit français avec Airbus Helicopters S.A.S.

Article 2 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord-générique applicable au dispositif « CARE », est conclu pour une durée indéterminée, à l'exclusion de certaines dispositions spécifiques par nature limitées dans le temps.

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Article 3 - Modalités de révision et de dénonciation

Par exception au caractère global du dispositif «CARE», le présent accord d'entreprise pourra être révisé si nécessaire sans que l'ensemble du dispositif soit remis en cause.

Une telle révision pourra intervenir à tout moment, pendant la période d'application du présent accord, par accord entre les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

La dénonciation du présent accord, par exception au caractère global du dispositif «CARE», pourra intervenir si nécessaire sans que l'ensemble du dispositif soit remis en cause.

Une telle dénonciation pourra être engagée par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Article 4 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives et fait l'objet des formalités de publicité et de dépôt associées.

Fait à Marignane, le 17 février 2016

En 8 exemplaires originaux

Pour la Société Airbus Helicopters S.A.S.

Le Président

Guillaume FAURY

Par délégation



Le Directeur des Ressources Humaines France

Jean-Baptiste ERTLE

Pour la CFDT

Eric Toussaint

D. HACQUANT

Pour la CFE-CGC

Serge Kellahi

Pour FO

Petrich Berenguer

Gennatempo