

**ACCORD RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA
DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE**

Entre

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V., représentée par
Monsieur Jacques MASSOT, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par
délégation,

et

Les organisations syndicales représentatives au plan national et dans le Groupe, en la
personne des coordinateurs syndicaux d'autre part,

Il a été réalisé l'accord ci-après :

J.M.
J.B.G.
G.P.

J.D.
J.F.K.
Y.B.
I.L.

PRÉAMBULE

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a introduit un ensemble de dispositions visant à organiser l'allongement de la durée d'activité professionnelle des salariés. Des évolutions législatives de même nature se sont produites dans la plupart des pays européens. Le Groupe EADS doit naturellement tenir compte de cet environnement international et il doit en particulier adapter sa politique de gestion des Ressources Humaines au nouveau dispositif légal applicable en France. Au demeurant, l'allongement de la vie professionnelle est une des réponses possibles aux évolutions démographiques qui conduiront, dans les quinze prochaines années, à des déficits de main d'œuvre dans certaines filières.

Le Groupe EADS entend donc développer la deuxième partie de carrière de ses collaborateurs en mettant notamment l'accent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur la formation tout au long de la vie professionnelle. Dans le cadre ainsi défini, il n'envisage de recourir à des départs anticipés que lorsque ceux-ci s'avèrent indispensables pour prévenir ou accompagner des restructurations économiques et industrielles. C'est à ce titre que le Groupe a mis en place en 2003 un dispositif de fin de carrière permettant le départ en préretraite de salariés âgés d'au moins cinquante-cinq ans. De même, le Groupe ne s'interdit pas d'utiliser d'autres dispositifs existant au niveau national, dès l'instant où leur mise en œuvre répond au même souci d'atténuer les conséquences sociales des évolutions économiques auxquelles il est confronté.

Cependant, qu'ils soient justifiés par des motifs économiques ou par des considérations sociales (personnels ayant accompli une longue carrière, salariés handicapés), les départs avant l'âge normal de la retraite demeurent une exception dans la politique générale de gestion des Ressources Humaines du Groupe.

Pour leur part, les organisations syndicales signataires du présent accord ne partagent pas nécessairement les analyses de la Direction sur la question de l'allongement de l'activité professionnelle. Leur participation à une négociation de Groupe sur la gestion de la fin de carrière traduit donc leur volonté de traiter, par la voie de la politique contractuelle, les problèmes pratiques résultant de l'allongement légal de la durée d'activité professionnelle.

Le présent accord témoigne ainsi du souci commun des parties signataires de mettre en œuvre une politique de gestion des Ressources Humaines adaptée au nouveau contexte légal et répondant au mieux aux intérêts communs des salariés et des Filiales du Groupe EADS en France.

J.P.W.
J.B.G.
S.I.
S.

J.D.
J.M.
J.F.K.
Y.B. 2/13 P.L.

Titre I : ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, à 60 ans ou au-delà, doit correspondre à de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés. En premier lieu, il convient de s'attacher à développer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle, en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences ou de changer son orientation professionnelle. Il est également indispensable de préserver l'intérêt des salariés pour leur activité professionnelle car c'est à l'évidence un facteur essentiel de motivation.

Dans cet esprit, les Filiales du Groupe EADS en France proposeront à leur personnel un bilan professionnel d'étape à partir de l'âge de quarante-cinq ans.

Article 1 : Bilan professionnel d'étape

1.1 : Modalités

Le bilan professionnel d'étape a pour objet de dresser un premier constat de l'activité professionnelle du salarié au moment où il s'apprête à entrer dans la seconde partie de sa carrière, de préciser ses aspirations professionnelles et de bâtir un projet de développement individuel pour les cinq ans à venir. Celui-ci est co-signé par la hiérarchie, le salarié, la Fonction Ressources Humaines et il constitue un véritable engagement de leur part dont la réalisation sera suivie d'une façon annuelle.

Le bilan professionnel d'étape repose sur un entretien formalisé avec la hiérarchie. Il doit en principe se dérouler à l'occasion de l'entretien annuel dont il constitue alors une séquence distincte orientée vers l'évolution professionnelle à moyen terme.

Mis en œuvre pour la première fois à l'âge de quarante-cinq ans, le bilan professionnel d'étape est ensuite renouvelé tous les cinq ans jusqu'à l'âge de soixante ans inclus, permettant ainsi de faire évoluer au fil du temps, si nécessaire, le projet de développement individuel.

Le bilan professionnel d'étape vise donc tout à la fois à renforcer les compétences du salarié, à maintenir sa motivation et à bâtir un projet de développement individuel durant la deuxième partie de sa carrière.

1.2 : Mise en œuvre

Le résultat attendu du bilan professionnel d'étape est de faire naître un projet de développement individuel qui s'exprimera dans le cadre de la fonction occupée ou se concrétisera par une nouvelle orientation professionnelle.

La mise en œuvre du projet de développement individuel peut s'appuyer en tant que de besoin sur des actions de formation dispensées au travers du plan de formation ou du Droit Individuel à la Formation.

Lorsque le bilan professionnel d'étape met en évidence un risque manifeste de décalage entre les compétences acquises par le salarié et les perspectives d'évolution de son secteur d'activité, la Fonction Ressources Humaines veille à ce qu'il bénéficie d'une véritable priorité en matière de formation ou de mobilité professionnelle.

JBL
JBG
GR

P.

JL
JFK
Y.B 3/13
JL

Article 2 : Augmentations et Promotions

2.1 : Principe

Partant du constat que les politiques d'augmentations individuelles et de promotions pratiquées durant les années passées pouvaient s'infléchir significativement pour les salariés âgés de cinquante ans et plus, les parties signataires reconnaissent la nécessité de mieux prendre en compte les performances individuelles, l'expérience et les qualifications professionnelles de ces personnels.

À cet effet, les Filiales du Groupe EADS en France cesseront de recourir à des mesures catégorielles et à toutes formes de sélectivité fondées sur l'âge dans le cadre de leurs politiques salariales et promotionnelles, de telle sorte que la prolongation de l'activité professionnelle se traduise par de réelles possibilités d'évolution de carrière.

2.2 : Mise en œuvre et suivi

La mise en œuvre de cette politique fera l'objet de recommandations particulières adressées à la hiérarchie à l'occasion de l'application des mesures salariales et des campagnes de promotions annuelles.

La Direction assurera un suivi des augmentations individuelles et des promotions appliquées aux salariés à partir de cinquante ans. Chaque année, elle présentera aux partenaires sociaux les résultats enregistrés dans ce domaine, à l'occasion du bilan de la politique salariale de l'exercice précédent.

Une attention particulière sera portée au pourcentage de bénéficiaires d'augmentations individuelles et au montant moyen de ces augmentations pour les personnels dans la tranche d'âge de cinquante ans et plus. Dans l'hypothèse d'un décalage manifeste en défaveur de cette population, la Direction présentera aux partenaires sociaux les mesures correctives qu'elle entend mettre en œuvre pour y remédier au cours de l'exercice suivant.

Article 3 : Accès à la formation professionnelle

3.1 : Principe

Les parties signataires conviennent que l'Entreprise et le salarié sont co-responsables du maintien et du développement des compétences, à travers le plan de formation d'une part et le Droit Individuel à la Formation d'autre part.

La formation doit ainsi permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle et de poursuivre son évolution professionnelle durant la seconde partie de sa carrière.

Dans cette perspective, les Filiales du Groupe EADS en France veilleront à ce que les personnels âgés de cinquante ans et plus puissent accéder à la formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés moins âgés.

3.2 : Mise en œuvre et suivi

Un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés âgés de cinquante ans et plus est mis en place et sera présenté chaque année aux représentants du personnel dans le cadre de la Commission Formation du Comité Central d'Entreprise ou du Comité d'Entreprise.

JRW
JBG
GR
S.

JL
Y.B
4/13
JFK
17L

Ce bilan devra leur permettre de s'assurer que les salariés âgés de cinquante ans et plus accèdent à la formation professionnelle dans les mêmes conditions (pourcentages de salariés formés, durée moyenne de formation) que les autres tranches d'âges.

Il mettra également en évidence les actions de formation/reconversion résultant des bilans professionnels d'étape.

Titre II : TRANSMISSION DU SAVOIR

Organiser et développer la transmission du savoir au sein de ses Filiales sont deux objectifs prioritaires de la politique de gestion des Ressources Humaines du Groupe EADS en France. En assurant la légitime reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les anciens et en favorisant l'intégration des plus jeunes, le Groupe entend se donner ainsi les moyens d'optimiser son potentiel humain.

La politique de transmission du savoir du Groupe repose sur la pratique du tutorat d'une part et sur une démarche globale de recensement et de transmission des compétences clés d'autre part.

Article 4 : Tutorat

Par tutorat, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter l'intégration professionnelle de ce dernier.

Les Filiales du Groupe EADS en France s'efforceront de mettre en œuvre et de développer les pratiques du tutorat, selon des modalités, budgets et conditions correspondant aux caractéristiques propres de leurs activités.

Conscientes de l'importance des missions dévolues aux tuteurs, elles veilleront à respecter quelques règles de bases visant à faciliter l'exercice du tutorat. Ainsi les tuteurs seront choisis par la hiérarchie et la fonction Ressources Humaines en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue dans leur Société ou dans le Groupe. Ils devront être volontaires pour exercer cette fonction et ne pourront pas accompagner simultanément plus de deux nouveaux embauchés.

Si nécessaire, une formation complémentaire pourra leur être dispensée afin de développer leurs qualités pédagogiques. Enfin, l'exercice de la mission de tuteur devra être pris en compte tant dans la fixation des objectifs annuels et des conditions d'exercice de l'activité professionnelle que dans l'appréciation de la performance individuelle de telle sorte que le tuteur soit justement récompensé de son engagement. Les parties conviennent de la nécessité de suivre dans le temps le développement de la pratique du tutorat parmi les personnels seniors. À cet effet, les Filiales du Groupe EADS en France présenteront chaque année aux représentants du personnel, les résultats de leur politique de tutorat au sein de cette population spécifique.

À l'issue d'une période de deux ans courant à compter de la signature du présent accord, un bilan de l'évolution du tutorat parmi les personnels seniors sera effectué au niveau du Groupe EADS en France, à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines.

Cette dernière réunira les organisations syndicales signataires afin de leur en présenter les résultats et d'examiner si nécessaire les mesures complémentaires à envisager pour renforcer encore la pratique du tutorat.

Les règles de base ci-dessus énoncées ne font pas obstacle à la mise en place éventuelle de dispositions plus favorables dans les Filiales du Groupe EADS en France.

J.P.W.
J.B.G.
G.P.
(S.)

J.P.W.
J.B.G.
5/13
J.F.V.
J.L.

Article 5 : Recensement et transmission des compétences clés

S'appuyant sur les expériences positives déjà initiées dans certaines de ses Filiales, le Groupe EADS en France souhaite généraliser une démarche visant à recenser les compétences clés dans les différentes filières professionnelles et à assurer leur transmission dans des conditions optimales.

Le recensement des compétences clés sera engagé dans chaque Filiale selon un calendrier et des modalités qui seront arrêtés après concertation avec les partenaires sociaux. Il devra se concrétiser par une formalisation des modes d'accès aux savoirs des salariés concernés avant leur départ, de façon à en assurer une transmission systématique au sein de l'Entreprise et du Groupe.

Un premier bilan de cette démarche globale de recensement des compétences clés sera présenté aux partenaires sociaux, dans le cadre du Comité National France, dans les deux ans suivant la signature du présent accord.

Titre III : CONDITIONS DE TRAVAIL

Les différentes Filiales du Groupe EADS en France accordent déjà une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail de leurs personnels.

Cependant, les parties signataires du présent accord considèrent que la prolongation de l'activité professionnelle pose des problèmes spécifiques de conditions de travail auxquels il convient d'apporter des réponses adaptées. Conscientes que l'amélioration des conditions de travail doit être traitée au plus près du terrain, elles souhaitent améliorer la prise en compte des questions de pénibilité liées au vieillissement dans les Filiales du Groupe EADS en France en s'appuyant sur les deux mesures ci-après :

Article 6 : Rapport annuel sur les Conditions de Travail

À compter de l'année 2006, les Filiales du Groupe EADS en France consacreront un chapitre particulier du rapport annuel sur les conditions de travail prévu à l'article L 236-4 du Code du Travail à l'analyse des conditions de travail spécifiques des personnels âgés de cinquante ans et plus. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail devra également comporter un chapitre particulier relatif à ces personnels seniors.

Article 7 : Repositionnement professionnel interne

Lorsqu'un problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge sera mis en évidence par une demande du salarié lui-même ou par une intervention de l'un quelconque des organismes habilités à intervenir dans ce domaine (médecine du travail, CHSCT, Service Hygiène - Sécurité), il fera l'objet d'une analyse systématique et approfondie menée conjointement par la Fonction Ressources Humaines et la hiérarchie concernée.

Lorsque l'analyse ainsi effectuée aura confirmé la nécessité d'un repositionnement professionnel du salarié, ce dernier bénéficiera d'une priorité sur les postes ouverts dans le cadre de la mobilité interne (établissement ou Groupe), sous réserve de son acceptation préalable dans le cas d'une mobilité géographique.

Une formation adaptation/reconversion pourra lui être dispensée en vue de faciliter ou d'accélérer son reclassement professionnel.

JRW
ISG
GP
Q.

JH
Y.B. 6/13
JFK
17L

Le respect de cette priorité à la mobilité interne sera assuré par la Fonction Ressources Humaines.

Titre IV : SANTÉ AU TRAVAIL

La prolongation de la durée d'activité professionnelle conduit nécessairement à accorder une attention particulière à la santé au travail des salariés âgés de cinquante ans et plus.

En fonction des moyens dont elles disposent et selon un calendrier établi en concertation avec leurs partenaires sociaux, les Filiales du Groupe EADS en France mettront progressivement en œuvre les mesures ci-après :

Article 8 : Rapport annuel de la médecine du travail

Le rapport d'activité établi chaque année par le(s) médecin(s) du travail dans le cadre de l'article R 241-33 du Code du Travail comportera à compter de l'année 2006, en sus des dispositions réglementaires obligatoires, une partie spécifique consacrée à la santé au travail des salariés âgés de cinquante ans et plus.

Article 9 : Suivi médical particulier

Avant la fin de l'année 2005, les Filiales du Groupe EADS en France demanderont à leur(s) médecin(s) du travail de définir les modalités d'un suivi médical particulier pour les personnels âgés de cinquante-cinq ans et plus.

Ce suivi médical spécifique sera mis en œuvre à partir de l'exercice 2006.

Titre V : AMÉNAGEMENT DE LA FIN DE CARRIÈRE

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagements de la fin de carrière permettant de mieux prendre en compte les aspirations personnelles de chaque salarié. Les parties signataires du présent accord considèrent que ces aménagements répondent aux intérêts des salariés dont elles préservent la motivation et des Filiales du Groupe qui peuvent ainsi optimiser l'utilisation de leurs compétences.

Dans cet esprit, les Filiales du Groupe EADS en France pourront mettre en œuvre quatre types d'aménagements de fin de carrière auxquels les salariés pourront éventuellement recourir d'une façon cumulée :

- Congé de fin de carrière,
- Aménagement du temps de travail,
- Temps partiel aidé,
- Aide au rachat des cotisations retraite pour années d'étude.

Article 10 : Congé de fin de carrière

Dans le respect des limitations légales, les règles de capitalisation du Compte Épargne Temps en vigueur dans le Groupe seront modifiées dans le courant de l'année 2005 de façon à permettre le départ anticipé de tout salarié dix-huit mois au maximum avant la date normale de son départ à la retraite.

JRW
JBG
SR
S.

JD
Y.B 7/13
JFK
17L

Article 11 : Aménagement du temps de travail

Les salariés entrant dans les trois dernières années de carrière précédant la date prévue de leur départ à la retraite pourront demander à bénéficier, sans modification du volume global d'activité, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Ces aménagements individuels du temps de travail seront définis en accord avec la hiérarchie et la Fonction Ressources Humaines.

Article 12 : Temps partiel aidé

12.1 : Mesure générale

Les salariés qui seront passés à temps partiel dans les trois ans précédant la date de leur départ en retraite bénéficieront, au moment de leur départ, d'une indemnité calculée selon les modalités en vigueur dans leur entreprise, sur le salaire reconstitué à temps plein.

12.2 : Dispositif spécifique

a. Salariés bénéficiaires

En raison de leurs situations particulières, cinq catégories de salariés pourront bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel :

- Salariés ayant effectué en une ou plusieurs périodes, dans une ou plusieurs Filiales du Groupe, quinze ans au moins de travail de nuit ou en équipes successives,
- Salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %,
- Salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue,
- Salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 16 ans et remplissant les conditions prévues aux articles L.351-1-1 et D.351-1-1 du Code de la Sécurité Sociale,
- Autres salariés handicapés dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % (article L.241-3 du Code de l'Action Sociale) et remplissant les conditions prévues aux articles L.351-1-3 et D.351-1-5 du Code de la Sécurité Sociale.

b. Mesures spécifiques d'aide au passage à temps partiel

Les salariés, appartenant à l'une quelconque des cinq catégories ci-dessus énumérées et demandant à effectuer un temps partiel au moins égal à 60 % de leur horaire ou forfait de référence au cours des trois années précédant leur départ à la retraite, bénéficieront des mesures ci-après :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10 % par rapport au temps partiel réellement pratiqué, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein,
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraites sécurité sociale et complémentaires (*part employeur*) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous conditions que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.

JBL
JSG
GI
P.

JM
PR

JD
JFK
8/13
Y.B
17L

Article 13 : Aide au rachat des cotisations de retraite pour années d'études

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites offre désormais aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter les cotisations de retraite correspondant à leurs années d'études.

Le Groupe EADS en France souhaite prendre en compte la situation particulière des personnels en fin de carrière qui n'auraient pas été en mesure d'utiliser précédemment le dispositif de rachat de trimestres d'assurance au titre du régime général de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires ARRCO/AGIRC, tel qu'il est défini par la loi du 21 août 2003 et son décret d'application n° 203-1376 du 31 décembre 2003

13.1 : Principes et modalités

Les salariés âgés de 50 ans ou plus qui souhaiteront souscrire un prêt auprès d'un organisme bancaire afin de procéder au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance au titre du régime général et/ou des régimes complémentaires pourront obtenir la prise en charge partielle par leur entreprise des intérêts du prêt qu'ils auront obtenu.

Lesdits intérêts seront pris en charge par l'entreprise à hauteur de 50 % de leur montant global, sans que la durée de prêt prise en compte pour effectuer ce calcul puisse excéder 7 ans.

La prise en charge s'effectuera sous la forme d'un paiement mensuel sur feuille de paye durant la totalité de la période de prêt prise en compte. Les sommes ainsi versées auront le caractère de salaire et seront soumises à charges sociales. Les versements cesseront de plein droit en cas de départ du salarié, pour quelque motif que ce soit, avant la fin de la période de prêt initialement prévue.

13.2 : Procédure

Le salarié devra adresser la demande de prise en charge partielle des intérêts de son prêt à la Direction des Ressources Humaines de son Établissement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il devra fournir à l'appui de sa demande l'avis de rachat de sa caisse d'assurance vieillesse / ou de sa (ses) caisse(s) de retraite(s) complémentaire(s) ainsi que l'échéancier de remboursement émanant de l'organisme bancaire ayant accordé le prêt.

Au vu de ces documents, la Direction des Ressources Humaines notifiera au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception la prise en charge des intérêts de son prêt et les modalités de celle-ci.

Titre VI : Champ d'application

Le présent accord constitue un accord de Groupe au sens de l'article L.132-19-1 du Code du Travail et il a valeur normative pour les filiales du Groupe EADS auxquelles il s'applique (cf liste en annexe).

Pour les Filiales visées dans ladite annexe, ne relevant pas de la branche de la métallurgie, le présent accord de Groupe leur sera applicable sous réserve que ses dispositions ne soient pas en tout ou partie contraires ou moins favorables aux accords nationaux ou régionaux de la branche dont relèvent ces sociétés.

JBL
JBG
SGR

JH
JFK
Y.B. 9/13 172
JD

L'inclusion de toute nouvelle Filiale directe ou indirecte du Groupe EADS en France dans le champ d'application du présent accord se fera par voie d'avenant.

Titre VII : BILAN DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Dans les trois ans de la signature du présent accord, la Direction des Ressources Humaines réunira les organisations syndicales signataires afin de dresser un premier bilan de son application et de décider, s'il y a lieu, d'ouvrir de nouvelles négociations en vue de compléter ses dispositions.

Titre VIII : DURÉE DE L'ACCORD - DÉPÔT

Article 14 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L.132-2-2 du Code du Travail.

Article 15 : Révision - Dénonciation

En cas de modification de la législation et/ou des dispositions conventionnelles, les parties signataires conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée AR sous réserve de respecter un préavis de deux mois.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

La partie qui dénonce l'accord doit accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 16 : Dépôt


Le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes dont ressort le Siège Social de la Société European Aeronautic Defence and Space Company en France.

J.P.W.
J.B.G.
G.P.
S.

J.L.
J.D.
J.F.K.
Y.B. 10/13 J.L.

Fait à Paris, le 21.02.05

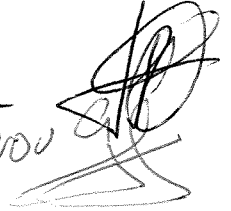
Pour EADS N.V. en France



Jacques MASSOT
Directeur des Ressources Humaines
France

Pour la CFDT

de Jean J. PAUL
J. Bernard GAILLARDU



Pour la CFE- CGC

Philippe LEGRAND



Yves BREVAL

Pour la CFTC

Gilbert PLO
Claude Guillaumet

Pour la CGT

Pour FO

Philippe FRATIIE

JF KNEPPER

Jacques DENIS

ANNEXE

Filiales entrant dans le périmètre de l'accord

- **AIRBUS SAS**
1 rond point Maurice Bellonte - 31707 BLAGNAC Cedex
- **AIRBUS FRANCE**
316, route de Bayonne - 31060 TOULOUSE Cedex
- **APSYS**
22, quai Gallieni - 92150 SURESNES
- **CILAS**
8 avenue Buffon - BP 6319 - ZI La Source - 45063 ORLÉANS Cedex
- **CIMPA SA**
1 Avenue Didier Daurat - 31700 BLAGNAC
- **EADS AEROASSURANCES**
37 Bd de Montmorency - 75016 Paris
- **EADS ASTRIUM SAS**
31, rue des Cosmonautes - 31402 TOULOUSE Cedex 4
- **EADS ATR**
316, Route de Bayonne - 31060 TOULOUSE Cedex 03
- **EADS COMPOSITES AQUITAINE**
19 Route de Lacanau - SALAUNES - 33160 ST-MÉDARD-EN-JALLES
- **EADS DEFENCE AND SECURITY SYSTEMS SA**
6 rue Dewoitine -78140 VÉLIZY-VILLACOUBLAY
- **EADS FRANCE**
37, boulevard de Montmorency - 75016 PARIS
- **EADS GDI SIMULATION**
5, rue Massé - 92151 SURESNES
- **EADS ITS**
37, Bd de Montmorency - 75016 PARIS
- **EADS REVIMA**
1, avenue Latham - 76490 CAUDEBEC-EN-CAUX
- **EADS SECA**
Aéroport du Bourget - 93350 LE BOURGET Cedex
- **EADS SERVICES**
37, boulevard de Montmorency - 75016 PARIS
- **EADS SPACE MANAGEMENT & SERVICES**
6 rue Laurent Pichat - 75016 PARIS

J.P.W.
J.B.G.
G.R.

Q.

14
Y.B.
12/13
J.F.K.
30

ANNEXE

Filiales entrant dans le périmètre de l'accord

(suite)

- **EADS SPACE TRANSPORTATION SAS**
37 Bd de Montmorency - 75016 Paris
- **EADS SOGERMA SERVICES**
Aéroport International de Bordeaux - BP 2 - 33701 MÉRIGNAC Cedex
- **EADS SOGERMA DRAWINGS**
Aéroport International de Bordeaux - 33701 MÉRIGNAC Cedex
- **EADS SOCATA**
BP 930 - 65009 TARBES Cedex
- **EADS TEST ET SERVICES**
37, boulevard de Montmorency - 75016 PARIS
- **EUROCOPTER**
Aéroport International Marseille Provence - 13725 MARIGNANE
- **FLEXIMAGE**
113, avenue Aristide Briand - 94117 ARCUEIL Cedex
- **INTESPACE**
18 avenue E. Belin - BP 4356 - 31029 Toulouse Cedex
- **ISTAR**
2600, route des crêtes - Le Gaïa II - BP 282 - 06905 VALBONNE SOPHIA ANTIPOLIS Cedex
- **NUCLETUDES**
1 à 5 avenue du Hoggar - Courtaboeuf 2 - BP 117 LES ULIS - 91944 COURTABOEUF Cedex
- **SODERN**
20, rue Descartes - 94 450 LIMEIL BRÉVANNES

J.P. All
J.B.G.
G.P.
S.

th
y.B
13/13
PL