

# AIRBUS

## Accord de groupe expérimental relatif au rôle du Comité National France dans l'accompagnement du projet stratégique de transformation digitale

Entre AIRBUS SE en France représentée par Monsieur Philippe Pezet, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

Ci-après dénommée Airbus

d'une part

et

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

d'autre part,

TAE TB  
u FV  
OE  
M

## **PREAMBULE**

Le projet de transformation digitale est une des priorités stratégiques d'Airbus. Sa réussite est tributaire de la grande qualité du dialogue social fondé sur la confiance et la transparence.

Le programme PULSE est un contributeur important de la transformation digitale d'Airbus. Il a pour objectif de changer notre manière de travailler en s'appuyant sur trois piliers :

- la refonte des politiques RH,
- des moyens de travail renforcés par l'apport du numérique,
- la culture d'entreprise.

Dans cet esprit et en tenant compte des enseignements de la première phase de déploiement de PULSE, Airbus souhaite fluidifier et clarifier le processus d'information consultation au niveau national en s'appuyant sur le Comité National France.

Prévu par l'article 22 de l'accord sur le comité d'entreprise européen Airbus SE (SE-WC) et ses comités européens de division en date du 24 février 2015 faisant suite à l'accord du 30 octobre 2008 et par l'article 5.3 de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social d'Airbus (ex EADS) en France du 13 février 2009, le Comité National France est l'organe conventionnel couvrant l'ensemble du périmètre social d'Airbus en France<sup>1</sup> sans remettre en cause les prérogatives légales des instances représentatives du personnel dudit périmètre.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent, pour une durée déterminée, de préciser le rôle du Comité National France dans la déclinaison du programme PULSE dont les impacts sociaux en particulier sur la santé et les conditions de travail des salariés, sur les emplois ainsi que sur la protection des données des salariés concernent l'ensemble des sociétés d'Airbus et dès lors permettre une juste information à l'ensemble des instances représentatives du personnel.

### **Article 1 – Objet**

Le présent accord a pour objet de définir la composition, les moyens mis à la disposition du Comité National France et ses attributions dans le cadre du processus d'information consultation des instances représentatives du personnel des sociétés d'Airbus en France impactées par le programme PULSE. Une liste non exhaustive des sujets abordés lors de cette nouvelle phase de déploiement figure en annexe 2. Tout nouveau sujet présenté fait l'objet d'un accord préalable du SE-WC.

### **Article 2 – Composition du Comité National France**

La composition du Comité National France est prévue par l'accord sur le droit syndical et le dialogue social du groupe Airbus en France du 13 février 2009.

---

<sup>1</sup> La liste des sociétés du périmètre social France figure en annexe 1

u TB  
TWE FV  
OE  
MM

La représentativité syndicale a été appréciée le 13 octobre 2016 pour 4 ans et fige celle-ci pendant la durée de validité de ce présent accord.

Dans le cadre du processus social dédié au programme PULSE, afin de favoriser un travail de qualité, le Comité National France est composé de :

- Vingt membres titulaires et quinze membres suppléants désignés par les fédérations des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe parmi les mandatés syndicaux et les représentants élus du personnel d'une des sociétés du périmètre social d'Airbus selon la répartition suivante :
  - 8 membres titulaires et 6 membres suppléants désignés par FO
  - 6 membres titulaires et 5 membres suppléants désignés par la CFE-CGC
  - 2 membres titulaires et 2 membres suppléants désignés par la CFDT
  - 2 membres titulaires et 1 membre suppléant désignés par la CFTC
  - 2 membres titulaires et 1 membre suppléant désignés par la CGT
- Un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau d'Airbus désigné par sa fédération
- Le directeur des Ressources Humaines France et, si nécessaire d'un ou plusieurs représentants de la Direction d'Airbus.
- Afin de garantir un juste niveau de participation aux réunions, sous réserve, au plus tard trois jours avant la tenue de la réunion, d'une information préalable de la Présidence, de la Vice-Présidence du Comité national France et de la direction des ressources humaines, une souplesse dans le remplacement des membres sera considérée.

### **Article 3 – Moyens**

Les moyens attribués aux membres titulaires du Comité National France sont prévus par l'article 5.3.8 de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social du groupe Airbus en France du 13 février 2009.

Compte tenu du temps nécessaire au bon traitement des sujets relatifs au programme PULSE, il est alloué aux membres suppléants du Comité National France un crédit individuel spécifique de 10 heures par mois répondant aux mêmes règles que celui des membres titulaires.

### **Article 4 – Attribution du Comité National France**

Le Comité National France peut contribuer aux travaux du SE-WC en lui fournissant ses recommandations avant la finalisation du processus social au niveau transnational.

Dans l'esprit de l'article 5.3.2 de l'accord sur le droit syndical et le dialogue social du groupe Airbus en France du 13 février 2009, il peut aussi, sans se substituer aux instances représentatives du personnel des sociétés d'Airbus, contribuer aux procédures légales d'information-consultation en émettant un avis.

TMB TB  
F.V.  
OE  
MH

## **Article 5 – Déroulement du processus social au niveau du Comité National France**

### **5.1 La phase d'information**

La phase d'information a pour objet de décliner au niveau du Comité National France tout projet dans le cadre du programme PULSE ayant fait l'objet d'une première présentation au niveau du SE-WC. Ses travaux et documents afférents sont en langue française.

Le Comité National France en accord avec la direction peut décider de compléter cette déclinaison par des analyses supplémentaires réalisées par un groupe de travail ad hoc. Sa composition est décidée par les membres du Comité National France après accord de la direction. Ce groupe de travail pourra prévoir la participation d'un membre désigné par chacune des instances de coordination des CHSCT (ICCHSCT) ou, lorsque l'ICCHSCT n'est pas mise en place, d'un membre désigné par chacun des CHSCT des sociétés du périmètre social d'Airbus en France dont l'effectif est supérieur à 1000 salariés.

Les frais de déplacements des participants au groupe de travail sont pris en charge par les sociétés concernées, conformément aux pratiques existantes dans chacune d'elles.

Le Comité National France émet directement ses recommandations à destination du SE-WC (voir article 4).

Celles-ci prennent la forme d'un courrier rédigé par le président du Comité National France. Traduites dans les langues de travail du SE-WC par la direction, elles sont adressées à destination des co-présidents dudit comité d'entreprise européen.

### **5.2 La possibilité de recourir à une expertise**

Si le sujet le nécessite, le Comité National France peut voter à la majorité simple des membres présents le recours à une expertise qui viendra couvrir le besoin de l'ensemble des instances représentative du personnel des sociétés d'Airbus.

Lorsque celle-ci est décidée, il est primordial de s'assurer que l'ensemble des institutions représentatives du personnel concernées par le projet puisse contribuer à sa réalisation. Ainsi, le président et le vice-président du Comité National France deviennent les interlocuteurs privilégiés de l'expert et coordonne la circulation des informations nécessaires à la réalisation de sa mission. Par ailleurs, ils informent régulièrement les dites instances représentatives du personnel concernées.

La lettre de mission de l'expert unique est rédigée par le Comité National France au travers de son président et de son vice-président en concertation avec la direction des Ressources Humaines d'Airbus. Le coût de l'expertise est à la charge d'Airbus.

L'expert présente son rapport lors d'une réunion d'information du Comité National France au plus tard 60 jours calendaires après la validation de sa lettre de mission. En cas de difficultés particulières à la réalisation de la mission de l'expert dans les délais impartis, le président et vice-président du Comité National France peuvent en solliciter une prolongation auprès de la direction.

Le rapport est ensuite communiqué dans chacune des instances représentatives du personnel concernées.

Le suivi des observations de l'expert fait l'objet d'une autre réunion du Comité National France au cours de laquelle, la direction y apporte des réponses par écrit. Les recommandations à destination du SE-WC prévues par l'article 4 sont aussi réalisées lors de cette réunion dans les formes prévues à l'article 5.1.

### **5.3 La phase de consultation**

Au plus tard 10 jours calendaires après la finalisation du processus social au niveau du SE-WC se tient la réunion de consultation du Comité National France qui peut émettre un avis.

Cet avis est transmis aux ICCHSCT ou CHSCT et aux comités centraux d'entreprise ou comités d'entreprise de chacune des sociétés concernées par le projet.

#### **Article 6 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à titre expérimental pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le **31 décembre 2018**.

#### **Article 7 – Formalités de dépôt**

Le présent accord est déposé conformément aux règles en vigueur.

Fait à Toulouse

Le 14/06/2017

Pour Airbus SE

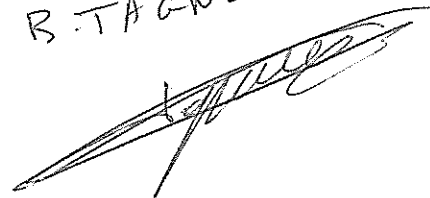
Philippe Pezet

P. Pezet

Pour les Organisations syndicales

CFDT

B. TAGWÈRES.



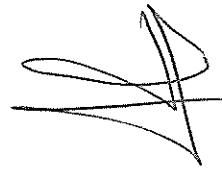
CFE-CGC

F. VALLIN



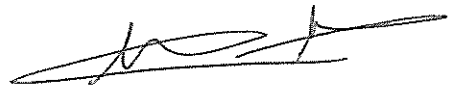
CFTC

O. ESTEBAN



CGT

M. MOLESIN



FO

J. ESCOFFIER



## ANNEXE 1

### Périmètre social France au 1<sup>er</sup> juin 2017

- AIRBUS ATR
- GIE ATR
- AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS
- AIRBUS DS ELECTRONICS & BORDER SECURITY SAS
- AIRBUS DS GEO SA
- AIRBUS DS SLC
- AIRBUS SAS
- AIRBUS GROUP SAS
- AIRBUS HELICOPTERS SAS
- AIRBUS HELICOPTERS TRAINING SERVICES SAS
- AIRBUS INTERIORS SERVICES SAS
- AIRBUS OPERATIONS SAS
- APSYS SAS
- ASB
- CASSIDIAN ATS
- CASSIDIAN CYBERSECURITY SAS
- GDI SIMULATION
- NAVBLUE SAS
- SIGNALIS
- STELIA AEROSPACE SAS
- STELIA AEROSPACE COMPOSITES SAS
- STORMSHIELD
- TESTIA
- VECTOR AEROSPACE FRANCE

TDE TB  
u OE  
F.V.  
PM

## ANNEXE 2

### Liste non exhaustive des sujets abordés par le programme PULSE

- Plan de déploiement de la phase 2 du programme PULSE
- Transformation digitale de la formation (LDT)
- L'accès des cols bleus aux solutions digitales
- Développement des employés : Auto-évaluation, mentorat, ...
- Enquêtes de satisfaction autour de l'environnement de travail
- Le paiement de la part variable
- L'accueil des nouveaux arrivants et le dimensionnement des besoins en personnel
- La migration des outils d'administration du personnel et de management des organisations ainsi que l'automatisation du traitement des données
- ...