

**ACCORD CADRE
SUR L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ PROFESSIONNELLES
AU SEIN D'AIRBUS GROUP EN FRANCE**

Entre

Airbus Group SE, représentée par Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

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 :

2 JP MM
JP OE

PREAMBULE

Le présent accord cadre de Groupe a pour objet de définir les axes de progrès qu'Airbus Group entend appliquer pour la période 2016-2018 dans le domaine de l'égalité et de la mixité professionnelles, au vu du bilan du précédent plan d'action triennal.

A ce titre, il comprend d'une part des objectifs quantifiés applicables au niveau du Groupe et d'autre part des objectifs généraux dont l'évaluation quantitative ou qualitative est laissée à l'appréciation de chaque filiale, à l'occasion de sa négociation annuelle sur l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, au-delà des axes de progrès et des objectifs retenus pour la période triennale 2016-2018, ledit accord cadre prévoit des mesures pérennes visant à favoriser la mixité et la parentalité dans l'ensemble du Groupe.

TITRE I - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Airbus Group inscrit pleinement sa gestion des ressources humaines dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il garantit l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes, à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Au-delà des conditions d'embauche, il a mis en place les outils et procédures permettant d'assurer l'égalité dans la gestion des carrières entre les femmes et les hommes, quelles que soient leurs catégories professionnelles, de telle sorte que leur évolution repose exclusivement sur des critères individuels et objectifs de qualification, de compétence, d'expérience, de comportement professionnel et de performance dans un poste de travail donné.

Les Parties signataires réaffirment leur volonté de faire respecter effectivement le principe de l'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, sur la base des critères individuels et objectifs ci-dessus définis.

Enfin, le Groupe réaffirme que le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein aux augmentations salariales et à la mobilité. Les salariés concernés doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein au processus de recrutement interne.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner: a large blue checkmark, the letters "TP", the date "2/16", and the initials "OE" and "MM".

TITRE II – AXES DE PROGRES POUR LA PERIODE 2016-2018 EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

II. 1 Rémunération effective

II. 1.1 Bilan 2013-2015

Le bilan effectué au niveau du Groupe permet de mettre en évidence les constats ci-après à l'issue du plan d'action triennal 2013-2015 :

Cadres

A la fin de l'année 2015, le salaire médian des femmes de la catégorie Cadres au niveau du Groupe est inférieur de 258 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 2,5 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 2,2 années.

Les écarts de rémunération ainsi constatés sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté.

Techniciens

A la fin de l'année 2015, le salaire médian des femmes de la catégorie Techniciens au niveau du Groupe est inférieur de 16 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 1,5 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 3,5 années.

Les faibles écarts de rémunération ainsi constatés ne sont pas significatifs. L'analyse de chacun des niveaux de classification de cette catégorie permet de conclure que les écarts de rémunération sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté.

Administratifs

A la fin de l'année 2015, le salaire médian des femmes de la catégorie Administratifs au niveau du Groupe est supérieur de 5 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 1,81 ans inférieur à celui des hommes, et leur ancienneté moyenne est inférieure de 5,4 années.

Dans cette catégorie, cette situation statistique s'explique par une proportion de femmes beaucoup plus élevée dans les niveaux de classification supérieurs. En revanche, les écarts de rémunération constatés en analysant chacun des niveaux de classification de cette catégorie sont cohérents avec les différences d'âge et d'ancienneté.

Ouvriers

A la fin de l'année 2015, le salaire médian des femmes de la catégorie Ouvriers au niveau du Groupe est inférieur de 8 € à celui des hommes. L'âge moyen des femmes est de 3 ans supérieur à celui des hommes, et l'ancienneté moyenne est inférieure de 1 année.

Dans cette catégorie, les écarts de rémunération constatés au niveau du Groupe en 2012 ont donc été significativement réduits et ne présentent plus d'incohérence par rapport à l'âge et à l'ancienneté.

II. 1.2 Axes de progrès 2016-2018 pour la rémunération effective

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les catégories professionnelles Cadres, Techniciens, Administratifs et Ouvriers sont cohérents avec les âges et anciennetés respectifs.

Ce bilan n'appelle donc pas d'action corrective particulière pour la période 2016-2018.

TP
3/16 OE
MM

Toutefois le Groupe veillera à ce que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne se dégradent pas compte tenu des différences d'âge et d'ancienneté constatées et il s'efforcera de les réduire encore.

A cette fin, un suivi sera assuré à l'aide des indicateurs suivants pour chacune des catégories Cadres I à IIIB – Cadres III BEX à IIIC – Techniciens – Administratifs – Ouvriers :

- ✓ Delta entre le salaire médian femme et le salaire médian homme
- ✓ Delta entre l'âge moyen des femmes et l'âge moyen des hommes
- ✓ Delta entre l'ancienneté moyenne des femmes et l'ancienneté moyenne des hommes

Chaque année de la période triennale, à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, les sociétés adhérentes partageront avec leurs représentants du personnel leur propre analyse des écarts de rémunérations femmes/hommes sur la base des indicateurs ci-dessus, et si nécessaire, en fonction de leur situation spécifique, elles devront élaborer un plan d'action correctif et définir le budget associé.

II. 2 Recrutements

II. 2 .1 Bilan pour la période 2013- 2015

Les actions menées par le Groupe pour féminiser les emplois d'atelier au cours de la période triennale précédente ont eu un impact limité en raison du déficit d'image des métiers de l'industrie, et en particulier des métiers d'ateliers. Le Groupe est donc resté, dans ce domaine-là, tributaire de l'évolution des mentalités de la société civile.

II. 2 .2 Axes de progrès 2016-2018 pour les recrutements

Le Groupe entend maintenir la continuité des actions déjà lancées en vue d'assurer la féminisation progressive des métiers d'atelier, notamment par la promotion des métiers de l'Industrie, de l'Aéronautique, de l'Espace et de la Défense auprès du monde de l'Education (effort de communication auprès des collègues, lycées, écoles supérieures, participation aux forums métiers). Il met en place les moyens permettant à son personnel, et en particulier aux femmes, d'y participer.

Il se fixe pour priorité durant la période 2016 – 2018 de renforcer sa politique de recrutement de femmes sur les postes d'ingénieurs et cadres.

A cet effet, il se donne pour objectif de recruter 33 % de femmes sur les postes « Ingénieurs et cadres » ouverts au recrutement externe et suivra cet objectif à l'aide des indicateurs suivants :

- ✓ pourcentage de femmes parmi les nouveaux entrants sur les postes « Ingénieurs et cadres »
- ✓ pourcentage de femmes au sein de la catégorie Ingénieurs et Cadres par année
- ✓ pourcentage de femmes au sein de l'effectif global en France par année

Les mêmes objectif et indicateurs de suivi seront repris par chaque société adhérent à l'accord.

TP
4/16
OE
MM
MP

II. 3 Promotions

II. 3.1 Bilan 2013-2015

La proportion de femmes sur les postes à responsabilité du Groupe apparaît comme insuffisante aussi bien pour les cadres supérieurs (Executive, IIC, IIBEX) que pour les cadres IIB, IIIA.

De même, bien que les objectifs de proportion des femmes dans la maîtrise d'atelier et au niveau AF3 aient été atteints, la faible proportion de femmes dans ces populations implique de maintenir un effort constant.

II. 3.2 Axes de progrès 2016-2018 pour les promotions

Afin de corriger cette situation, il est nécessaire de poursuivre les actions visant à identifier les femmes ayant le potentiel pour accéder à ces niveaux de responsabilité et d'accompagner ces dernières via les programmes de formation et de développement Groupe.

- a. Airbus Group entend intensifier son effort pour favoriser l'accès des femmes aux niveaux hiérarchiques de cadres supérieurs : Executive, IIC, IIBEX.

S'agissant des promotions au niveau Executive qui font l'objet d'une gestion consolidée au niveau du Groupe, l'objectif suivant est retenu pour la période triennale 2016-2018 :

33 % de femmes dans les promotions Cadres Supérieurs (IIBEX-IIC) et « Executives ».

Le Groupe appliquera les indicateurs de suivi ci-après:

- ✓ pourcentage de femmes promues IIBEX-IIC et pourcentage de femmes dans cette catégorie
- ✓ pourcentage de femmes promues « Executive » et pourcentage de femmes dans cette catégorie

- b. Par ailleurs, le Groupe souhaite que les filiales accordent une attention particulière à la promotion des femmes lors de certaines étapes charnières de leur évolution de carrière : promotion aux niveaux cadre IIIA-IIIB, accès au forfait et aux responsabilités d'agent de maîtrise, passage de non cadre à cadre.

Pour ces autres promotions, gérées d'une façon décentralisée, les filiales adhérentes devront se fixer des objectifs annuels chiffrés :

- ✓ promotion aux niveaux cadre IIIA-IIIB
- ✓ passage de non cadre à cadre
- ✓ promotions au niveau V-2
- ✓ accès à la maîtrise d'atelier

Pour chacun de ces objectifs, l'indicateur de suivi sera le pourcentage de femmes promues par rapport aux hommes

Les filiales devront également surveiller le temps passé dans les positions hiérarchiques concernées et comparer la situation des femmes et des hommes sur ce point.

Y TP 5/16 OE
M M

II.4 Formation

II. 4.1 Axes de progrès 2016-2018 pour la formation

Le Groupe s'engage à poursuivre ses actions destinées à identifier les femmes ayant le potentiel requis pour prendre des fonctions d'encadrement et à accompagner leur développement.

A cet effet, il se fixe les objectifs minimum suivants de participantes dans les programmes de formation et de développement dédiés :

- Objectif de 20 % de femmes participantes dans les formations Expand et Achieve
- Objectif de 25 % de femmes participantes dans les formations Fast, Start et Evolve

L'indicateur de suivi est le pourcentage de femmes dans les sessions Evolve, Start, Fast, Expand et Achieve.

II.4.2 Reconversion professionnelle du personnel administratif dans les métiers techniques

Le Groupe soutient les projets de reconversion du personnel administratif vers les emplois techniques et de production. Une attention particulière est portée aux demandes individuelles en ce sens. Les parcours d'évolution validés par la hiérarchie et les ressources humaines s'inscrivent dans le processus normal de gestion des carrières et du plan de formation.

II.4.3 Faciliter la formation hors temps de travail

Lorsque des actions de développement des compétences, à l'initiative de l'entreprise ou validées par elle, se déroulent partiellement en dehors du temps de travail, dans les conditions définies par la loi, les frais de garde d'enfant(s) liés à ces heures de formation hors temps de travail sont pris en charge par l'Entreprise, sous réserve de leur validation préalable par celle-ci et moyennant production des justificatifs. Ces dispositions sont portées à la connaissance du personnel concerné au moment de l'inscription dans cette action de formation, dans les formes définies par chaque filiale adhérente.

II.5 Développer la mixité au sein des organisations syndicales

La mixité n'est pas seulement un enjeu pour les entreprises mais également pour les organisations syndicales.

A compter du 1er janvier 2017, les organisations syndicales seront légalement tenues de composer leurs listes de candidatures aux élections professionnelles à parité hommes /femmes, compte tenu des proportions de ces populations dans chaque collège électoral.

Dans ce cadre, une attention toute particulière sera portée sur le déroulement de carrière du personnel féminin exerçant un mandat léger tel que défini dans l'accord de groupe sur le Droit syndical et le dialogue social.

y
JP
6/16
MP
OE
MM

Les filiales adhérentes effectueront ce suivi à partir de l'indicateur ci-après :

- ✓ Pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux femmes exerçant un mandat léger par rapport au pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribué aux hommes exerçant un mandat léger.
- ✓ Pourcentage de femmes exerçant un mandat léger ayant bénéficié d'une augmentation individuelle par rapport au pourcentage des hommes titulaires du même type de mandat.

TITRE III - MESURES PERENNES RELATIVES A LA GESTION DE LA MIXITE ET A LA PARENTALITE

Considérant qu'elles sont un élément important pour assurer un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les Parties signataires reconduisent pour une durée indéterminée, les mesures relatives à la gestion de la Mixité et à la parentalité prévues dans l'accord-cadre de Groupe du 27 septembre 2013.

Ces mesures sont jointes en annexe 1 du présent accord.

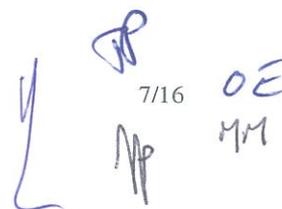
Au-delà de ces mesures, les Parties souhaitent mettre en place le dispositif suivant permettant aux salariés de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade.

III. 1 Conditions

III. 1.1 Salarié bénéficiaire

Tout salarié d'une société du Groupe, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'un don de jours de repos sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- a. assumer la charge au sens du droit de la sécurité sociale d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.
- b. avoir préalablement épuisé ou positionné l'ensemble de ses droits à congé : congés principaux, congés d'ancienneté, RTT, congés pour enfants malades ou enfants handicapés, droits placés sur un Compte Epargne Temps. S'agissant du Compte Epargne Temps mis en place par l'accord cadre de Groupe du 17 octobre 2005 et ses avenants sont visés les droits placés sur les sous-comptes «autres droits» et «5^{ème} semaine ».
- c. Justifier d'un certificat médical établi par le médecin traitant qui atteste de la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants et indiquant dans la mesure du possible, la durée prévisible de celle-ci.

 7/16
OE
MM

III.1.2 Salarié donateur

Tout salarié de l'entreprise concernée, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle que soit son ancienneté, peut effectuer un don de jours de repos visés à l'article III.1.3 ci-après.

Conformément à la loi, ce don est volontaire, irrévocable et effectué sans contrepartie. Il est anonyme à l'égard du salarié bénéficiaire.

III.1.3 Jours de repos cessibles

Le salarié pourra effectuer un don parmi les jours de repos limitativement énumérés ci-après :

- 5ème semaine de congés payés
- les congés d'ancienneté et d'âge
- les jours de RTT
- les droits placés au Compte Epargne Temps tels que visés à l'article III.1.1.

Le don est effectué par jour entier.

III.2 Procédure

III.2.1 Demande du salarié bénéficiaire

Le salarié bénéficiaire établit une demande d'absence en précisant les dates de début et de fin de celle-ci et la dépose auprès de la Direction des Ressources Humaines, en respectant un délai de prévenance minimum de 10 jours ouvrés.

La Direction des Ressources Humaines vérifie au préalable que le salarié remplit les conditions prévues à l'article III .1.1. et il en informe la hiérarchie concernée.

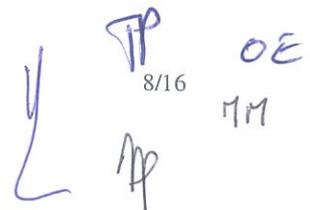
III.2.2 Recueil des dons de jours de repos

Le recueil des dons de jours de repos peut s'effectuer de deux manières : en préservant l'anonymat du salarié bénéficiaire ou en précisant son identité.

Seul le salarié concerné peut opter pour une procédure anonyme ou nominative et décider de faire état de l'âge et de la maladie de son enfant. Ce choix ne peut être effectué que par écrit au moment du dépôt de la demande d'absence.

L'appel aux dons peut se faire selon le cas, au sein du service, du département, de la direction ou de la fonction d'appartenance du salarié bénéficiaire. Dans l'hypothèse où le nombre de jours recueillis s'avère insuffisant, l'appel aux dons peut être étendu en premier lieu à l'Etablissement puis à toute l'entreprise sur décision de la Direction des Ressources Humaines.

La Direction des Ressources Humaines se charge d'informer le personnel de l'entité concernée, de l'ouverture et de la durée de la période de recueil des dons, conformément à la procédure retenue par le salarié bénéficiaire.



III.2.3 Utilisation des jours de repos

Une fois les dons de jours de repos transférés au salarié bénéficiaire, celui-ci peut les utiliser à sa convenance, en une fois ou d'une façon fractionnée, par journée ou demi-journée, en accord avec la hiérarchie pour tenir compte des contraintes d'organisation du service.

La durée maximale de l'absence qui peut être ainsi autorisée est de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois pour une période identique.

Durant les périodes d'absence, le salarié bénéficie :

- du maintien de sa rémunération
- de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif au titre du calcul des droits liés à l'ancienneté et des congés payés.

Le salarié s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines en cas d'amélioration de la santé de l'enfant qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

En cas de couple travaillant dans la même entreprise (mariage, PACS), une alternance entre les parents peut être organisée.

III.3 Fonds de solidarité

Un fond de solidarité « enfant gravement malade » est mis en place au niveau de chaque entreprise. Il est alimenté par les dons de jours n'ayant pas été utilisés. Il est géré par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

Les jours ainsi placés seront utilisés par d'autres bénéficiaires potentiels qui n'auront pas reçu le nombre de jours nécessaires pour couvrir toute la durée du traitement de leur enfant.

Si le solde du Fonds est insuffisant pour couvrir la période d'absence du salarié bénéficiaire, la Direction abondera le Fonds à hauteur de la période manquante.

Le Fonds de solidarité est plafonné à 120 jours.

TITRE IV - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX SOCIETES DE MOINS DE 300 SALARIES

Les sociétés dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et qui adhèrent au présent accord-cadre sont tenues de choisir au moins trois domaines d'actions parmi ceux qui y sont définis. Parmi ces domaines d'action, elles devront nécessairement retenir celui de la rémunération effective.

TITRE V - Indicateurs de suivi

Un bilan consolidé des indicateurs de suivi prévus au présent accord-cadre pour la période 2016 - 2018 sera présenté aux organisations syndicales représentatives à l'occasion de la négociation du plan d'action triennal suivant.

Y
MP
TP
9/16
OE
MM

TITRE VI - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

VI.1 Champ d'application

Le présent accord cadre de Groupe est applicable aux sociétés d'Airbus Group en France entrant dans le périmètre social du Groupe, tel que défini par l'accord de Groupe sur le droit syndical du 13 février 2009.

La liste de ces sociétés à la date de la signature de l'accord figure en annexe.

Pour les sociétés visées dans ladite annexe, ne relevant pas de la branche de la métallurgie, le présent accord 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.

Les sociétés relevant du périmètre social du Groupe devront formellement adhérer au présent accord-cadre selon le modèle d'adhésion joint en annexe 3.

Toute nouvelle société ou participation directe ou indirecte du Groupe pourra adhérer au présent accord-cadre, conformément à l'annexe 3.

VI.2 Durée

Le présent accord cadre est conclu pour la durée déterminée du plan triennal courant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018.

A l'issue de cette période, il cessera de produire ses effets à l'exception des dispositions prévues au Titre III et de l'Annexe I qui sont conclues pour une durée indéterminée et comme telles sont régies par les modalités de révision et de dénonciation légales en vigueur.

VI.3 Formalités de dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Y JP
10/16
MP OE
MM

Fait à Toulouse, le 23 Mai 2016.

Pour Airbus Group en France

Frédéric AGENET
Directeur des Ressources Humaines
France



Pour la CFDT

JM PEETERS


Pour la CFE-CGC

J. PRÉFOL



Pour la CFTC

O. ESTEBAN


Pour la CGT

Michel MOLESIN



Pour FO

ANNEXE 1

A. MESURES RELATIVES A LA GESTION DE LA PARENTALITE

1. Congés maternité et d'adoption

À compter du 3^e mois de grossesse, les femmes bénéficieront, dans toutes les sociétés du Groupe, d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour jusqu'au début du congé de maternité.

Sur avis médical, ces heures pourront être capitalisées sur une semaine ou une quinzaine. Les modalités de cet aménagement seront fixées en accord avec la hiérarchie.

À compter du 3^e mois de grossesse, les femmes recevront du département des ressources humaines une proposition d'entretien avec la hiérarchie afin d'examiner les contraintes éventuelles liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un aménagement du poste de travail.

A l'issue de leur congé de maternité, les femmes bénéficieront d'un entretien professionnel avec la hiérarchie conformément à l'article L 1225-27 du code du travail. Il en va de même pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

Enfin, il est précisé que le montant de la prime annuelle ou de la part variable versée à une femme de niveau Cadre ou « Cadre supérieur » partant en congé maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des trois années précédant la prise du congé maternité. La même règle s'applique aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

2. Aménagements relatifs au congé parental

La durée du congé parental est portée à un maximum de 4 ans dans toutes les sociétés du Groupe en France adhérentes aux accords- cadre de Groupe sur l'égalité et la mixité professionnelles. La durée de ce congé sera intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Au moins 3 mois avant le retour de son congé parental, l'intéressé(e) bénéficiera d'un entretien professionnel avec la hiérarchie conformément à l'article L 1225-27 du code du travail - ou, à défaut, avec les Ressources Humaines directement si l'organisation a évolué de façon significative.

À l'issue du congé parental, quelle qu'en soit la durée, le salaire de base de l'intéressé(e) au moment de son départ sera revalorisé selon un taux correspondant au budget des augmentations distribuées (générales et individuelles) dans sa catégorie professionnelle, pour chacun des exercices couverts par le congé parental.

L TP OE
12/16
MP M07

3. Congés pour enfant(s) malade(s)

Un crédit de congés rémunérés pour enfant(s) malade(s) est institué dans toutes les sociétés d'Airbus Group en France. Ce crédit est d'une durée de :

- 5 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants dont un au moins a un âge inférieur ou égal à trois ans,
- 4 jours par an pour le ou les parent(s) d'enfants âgés de plus de trois ans

En complément, des jours additionnels sont attribués en fonction des situations particulières suivantes :

- Un jour par an pour le ou les parent(s) de trois enfants et plus,
- Un jour par an pour le parent isolé quel que soit le nombre d'enfants,
- Quatre jours par an pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s) ; ce crédit est cumulable avec l'un ou l'autre des jours additionnels précités.

Les congés enfant(s) malade(s) non utilisés au cours d'une année sont cumulables dans la limite de 15 jours.

Par exception, le plafond ci-dessus est porté à 25 jours pour le ou les parent(s) d'enfant(s) handicapé(s).

Le solde des congés rémunérés ainsi capitalisés pourra être utilisé conjointement avec les droits acquis au titre de l'exercice considéré.

Le crédit de congés rémunérés peut être utilisé par la mère et/ou le père de tout enfant malade dont l'âge est inférieur à seize ans. Cette limite d'âge n'est pas applicable aux enfants handicapés.

Les congés rémunérés ci-dessus précisés sont attachés à la notion d'enfant malade. Ils sont attribués indifféremment au père, à la mère quelle que soit leur situation d'état civil ou à la personne ayant l'enfant à charge. Ils ne peuvent donner lieu à cumul pour un couple travaillant dans la même société, hormis dans les cas d'hospitalisation d'un enfant, sur production d'un justificatif médical.

Au-delà du crédit de congés rémunérés ainsi défini, la mère et/ou le père d'un enfant malade pourra obtenir une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de trois jours par année civile et moyennant récupération des heures d'absence durant la même année, dans un délai défini avec la hiérarchie.

En cas de maladie grave d'un enfant, au sens des articles L 544-1 et D 544-1 du Code de la Sécurité Sociale, constatée par certificat médical, les sociétés du Groupe accepteront le paiement de deux heures d'absence par jour pendant une période maximale d'un an. Les modalités d'utilisation de ces heures pourront éventuellement être aménagées, en accord avec la hiérarchie.

À l'issue d'un congé de présence parentale de 12 mois non rémunéré, le salaire de base du parent, au moment de son départ, sera revalorisé selon les mêmes règles que celles prévues pour le congé parental.

4. Rémunération du congé de paternité

La société assurera un complément de rémunération permettant un maintien à 100 % de la rémunération nette d'activité précédant la prise du congé de paternité.

TP
13/16
OE
MM

B. GESTION DE LA MIXITE

5. Désignation d'un référent égalité et mixité professionnelles

Chaque établissement compris dans le périmètre d'Airbus Group en France désigne un référent Égalité - Mixité professionnelles. Par défaut, le responsable RH de l'entité concernée fait office de référent. Le nom et les coordonnées de ce référent figureront dans la communication intranet dédiée à l'égalité professionnelle.

6. Procédure individuelle de recours interne

La procédure individuelle de recours interne mise en place dans le précédent accord cadre de Groupe au sein des établissements pour les salarié(e)s s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à leur sexe est confirmée.

Cette procédure suivra les étapes suivantes :

- Le salarié s'estimant victime d'une discrimination professionnelle liée à son sexe pourra déposer une demande écrite auprès du référent égalité et mixité professionnelles ou à défaut, tant que celui-ci n'a pas été désigné auprès du responsable Ressources Humaines de l'établissement,
- Le référent égalité et mixité professionnelles accusera réception de la demande, sous quelque forme que ce soit,
- Le référent instruira le dossier,
- Le délai d'instruction du dossier sera au maximum de deux mois à compter de la date de l'accusé de réception de la demande,
- Le référent égalité et mixité professionnelles procédera durant ce délai à la recherche des éléments objectifs permettant d'apprécier la situation individuelle de la personne ayant déposé la demande,
- Le référent égalité et mixité professionnelles adressera une réponse écrite et argumentée à la personne à l'origine de la demande au plus tard dans la semaine suivant la fin de la période de deux mois d'instruction du dossier. A la demande de l'intéressée, un entretien complémentaire d'explication pourra être organisé,
- Si le référent égalité et mixité professionnelles conclut à la nécessité d'un réajustement de salaire et/ou de niveau hiérarchique, celui-ci sera effectué en dehors du budget annuel de la politique salariale et promotionnelle.

Le bilan des recours ainsi présentés est transmis à la commission égalité professionnelle ; il fait également partie du rapport annuel obligatoire soumis annuellement au comité d'entreprise ou d'établissement.

7. Commission égalité professionnelle

Les commissions égalité professionnelle seront associées à la mise en œuvre et au suivi de mesures définies dans les plans d'actions égalité et mixité professionnelles.

 
14/16 


ANNEXE II

Sociétés entrant dans le périmètre de l'Accord-Cadre

- **AIRBUS SAS** - 1 rond point Maurice Bellonte 31700 BLAGNAC
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** – 316 route de Bayonne BP14-31931 TOULOUSE Cedex 09
- **AIRBUS CORPORATE JET CENTER** - 316 route de Bayonne- 31 060 TOULOUSE Cedex 09
- **IFR Skeyes France** – 8 avenue Georges Guynemer – 31770 COLOMIERS
- **APSYS** - 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 ELANCOURT
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** – 51-61 Route de Verneuil- 78130 LES MUREAUX
- **CILAS** – 8 avenue Buffon BP 6319 – Z.I La Source – BP 6319 45063 ORLEANS cedex
- **INTESPACE** - 2 rond-point Pierre Guillaumat 31400 TOULOUSE
- **AIRBUS DS Geo** - 5 rue des Satellites -31400 TOULOUSE
- **NUCLETUDES** - 3 avenue du Hoggar - BP 117 Les Ulis -91944 COURTABOEUF cedex
- **SODERN** – 20 avenue Descartes BP23- 94451 LIMEIL BREVANNES cedex
- **AIRBUS HELICOPTERS** – Aéroport International Marseille Provence - 13725 MARIGNANE cedex
- **AIRBUS HELICOPTERS TRAINING SERVICES** – Aéroport International Marseille Provence - 13725 MARIGNANE cedex
- **VECTOR AEROSPACE France** - 1 Boulevard du 19 mars 1962 - 95500 GONESSE
- **AIRBUS DS SAS** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 ELANCOURT
- **STORMSHIELD** - 2-10 RUE MARCEAU - 92130 ISSY LES MOULINEAUX
- **CASSIDIAN Aviation Training Services (CATS)** – Base aérienne 709 – 16106 COGNAC
- **CASSIDIAN Cyber Security SAS** 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 ELANCOURT
- **SIGNALIS SAS** - 9 rue Louis Rameau - 95870 BEZONS
- **AIRBUS GROUP SAS** – 2 Rond point Emile Dewoitine -31700 BLAGNAC
- **STELIA AEROSPACE** - 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 TOULOUSE cedex 3
- **STELIA COMPOSITES AQUITAINE SAS** -19 route de Lacanau - 33160 SALAUNES
- **AIRBUS GROUP AEROASSURANCES** – 12 rue Pasteur 92150 SURESNES
- **GDI SIMULATION** – 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 ELANCOURT
- **AIRBUS ATR** - 5 avenue Georges Guynemer- 31770 COLOMIERS
- **TESTIA France** - 18 rue Marius Terce – BP 13033 – 31024 Toulouse Cedex 3
- **GIE ATR** – 1 allée Pierre Nadot- 31712 BLAGNAC
- **ASB** - Allée Sainte-Hélène - 18000 BOURGES
- **AIRBUS DS SLC** 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre – 78990 ELANCOURT
- **AIRBUS DS Electronics and Border Security SAS** 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre – 78990 ELANCOURT

TP
15/16
OE
MM
TP

ANNEXE III

Modèle d'adhésion à l'Accord Cadre du..... 2016 sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein d'Airbus Group en France

La Société..... dont le siège social est situé à..... et représentée par.....

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées par les Délégués Syndicaux (*Centraux*) de la Société.....

D'autre part,

Après s'être réunies le....., ont décidé d'adhérer et de reprendre en leur nom et pour leur compte l'intégralité des dispositions de l'Accord Cadre sur l'égalité et la mixité professionnelles au sein d'Airbus Group en France signé le.....2016 entre Airbus Group SE en France et les coordinateurs syndicaux et annexé à la présente .

La présente adhésion fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Fait à....., le

Pour la Société

Pour les organisations syndicales

 16/16 OÉ
MM