

AIRBUS

ACCORD DE GROUPE RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DES CONSULTATIONS PONCTUELLES ET RÉCURRENTES ET À L'ADAPTATION DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Entre

Airbus SE, représentée par Monsieur Philippe PEZET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation,

d'une part,

et

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

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

DD

Page 1 / 21 EL
DT DD TP
YD QY TB
W FV OE
MA

AIRBUS

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
ARTICLE 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX	5
ARTICLE 2 - PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	5
TITRE 2 - AMÉNAGEMENT DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	6
ARTICLE 1 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU GROUPE.....	6
1.1 - Définition et informations transmises	6
1.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel.....	6
1.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison	7
1.4 - Support de communication.....	7
1.5 - Organisation de l'information-consultation	7
1.6 - Recours à l'expertise	8
ARTICLE 2 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE	8
2.1 - Définition et informations transmises	8
2.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel.....	9
2.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison	9
2.4 - Support de communication.....	9
2.5 - Organisation de l'information-consultation	9
ARTICLE 3 - INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI	10
3.1 - Définition et informations transmises	10
3.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel.....	10
3.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison	11
3.4 - Support de communication.....	11
3.5 - Organisation de l'information-consultation	12
TITRE 3 - AMENAGEMENT DES CONSULTATIONS PONCTUELLES AU NIVEAU DU COMITÉ DE GROUPE 14	
ARTICLE 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX	14
ARTICLE 2 - MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION.....	14
TITRE 4 - ADAPTATION DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES	16
ARTICLE 1 - NÉGOCIATION SUR LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE	16
1.1 - Définition et informations transmises	16
1.3 - Calendrier et lieux des réunions.....	16
1.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation.....	17
1.5 - Suivi des accords	17
ARTICLE 2 - NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITÉ VIE AU TRAVAIL.....	17
2.1 - Définition et informations transmises	17
2.2 - Périodicité et niveaux des négociations	17
2.3 - Calendrier et lieux des réunions.....	18
2.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation.....	18
2.5 - Suivi des accords	18
ARTICLE 3 - NÉGOCIATION SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITÉ DES MÉTIERS.....	18
3.1 - Définition et informations transmises	18
3.2 - Périodicité et niveaux des négociations	18
3.3 - Calendrier et lieux des réunions.....	19
3.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation.....	19
3.5 - Suivi des accords	19
TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES	20

Accord de Groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires

Handwritten initials and marks: DD, TP, EL, DT, BIT, TR, OE, YD, W, MM.

AIRBUS

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	20
ARTICLE 2 - DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION.....	20
ARTICLE 3 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	20

DD

YD

DD

DT

DH

TP

TB

W

FV

114

OE

AIRBUS

PRÉAMBULE

Dans le cadre des principes directeurs qui président à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France consacrés par l'accord du 12 octobre 2018, la Direction a clairement affiché sa volonté de simplifier et d'harmoniser les modalités d'information/consultation des Instances Représentatives du Personnel et les calendriers de négociations récurrentes périodiques.

Constatant que les règles légales permettant de proposer un certain nombre d'aménagements n'avaient pas été (ou peu) utilisées dans les entités d'Airbus en France, les parties sont convenues de la possibilité, dans le cadre des présentes négociations, de définir un nouveau calendrier générique, harmonisé pour l'ensemble du groupe, repositionnant les étapes clés au bon niveau et au bon moment.

Le présent dispositif permet en effet de mieux tenir compte des réalités opérationnelles et de rapprocher le plus possible le calendrier social récurrent du fonctionnement de l'entreprise, sans sacrifier, bien au contraire, la qualité des échanges et des informations communiquées, qu'il s'agisse des procédures d'information/consultation ou des négociations récurrentes.

Les dispositions ci-après devront être complétées par une utilisation généralisée et renforcée de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), source de simplification et de fluidification des échanges d'information, adaptée au développement de la digitalisation qui concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Handwritten initials in blue ink: DD, DJ, YD, TP, DD, DH, TB, M, FN, OE, 117.

TITRE 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX ET PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Article 1 - Principes généraux

Le présent accord vise à harmoniser les procédures d'informations-consultations récurrentes et ponctuelles des Instances Représentatives du Personnel et de négociations obligatoires au sein du groupe Airbus.

Tout en tenant compte des évolutions légales, il a pour principal objet de définir un calendrier social adapté aux réalités des entreprises entrant dans son périmètre d'application et ainsi de :

- Prévoir les modalités d'établissement du calendrier prévisionnel des trois consultations récurrentes et des consultations ponctuelles des Instances Représentatives du Personnel et des négociations obligatoires ;
- Préciser le rôle de chacune des Instances Représentatives du Personnel et de leurs commissions dans la mise en œuvre de chacune des procédures d'informations-consultations ;
- Préciser les conditions de déclinaison de ces procédures.

Article 2 - Périmètre d'application de l'accord

Pour ce qui concerne l'aménagement des consultations récurrentes des instances représentatives du personnel, le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou UES comprises dans le périmètre d'application de l'accord de groupe sur le périmètre social du 12 octobre 2018, conformément aux obligations légales de chacune d'entre elles liées au seuil d'effectifs.

Pour ce qui concerne l'adaptation des négociations obligatoires, le présent accord s'applique à toutes les entreprises ou UES comprises dans le périmètre d'application de l'accord de groupe sur le périmètre social Groupe du 12 octobre 2018, conformément aux obligations légales de chacune d'entre elles liées à la présence de sections syndicales.

Il faut entendre dans le présent accord CSE comme étant le Comité Social et Économique d'une société mono-établissement, le CSE-E comme étant le Comité Social et Économique d'Établissement et le CSE-C comme étant le Comité Social et Économique Central.

TITRE 2 - AMÉNAGEMENT DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 1 - Information et consultation sur les orientations stratégiques du Groupe

1.1 - Définition et informations transmises

La procédure d'information et consultation sur les orientations stratégiques vise à remettre en forme, à enrichir et à regrouper un certain nombre d'informations d'ores et déjà partagées avec les représentants du personnel des entreprises du groupe.

Il est également rappelé que les orientations stratégiques présentées sont par nature susceptibles d'évolutions en fonction des paramètres économiques.

Le Comité de Groupe est consulté sur les orientations stratégiques telles que définies à l'article L. 2312-24 du Code du travail.

Les parties conviennent que les informations transmises en vue de l'information-consultation sur les orientations stratégiques seront les suivantes :

- Les orientations stratégiques, économiques et industrielles définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance des entreprises du groupe ;
- Les conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;
- Les axes stratégiques de compétence ;
- Les axes stratégiques de la formation professionnelle.

À défaut d'accord de groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) l'information et consultation sur les orientations stratégiques comprendra également ce thème.

1.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel

La procédure d'information et consultation sur les orientations stratégiques se déroulera tous les trois ans, au cours du premier trimestre.

À titre indicatif, lors de la première année de mise en place du Comité de Groupe, l'information-consultation sur les orientations stratégiques sera réalisée au cours du premier semestre.

Les parties conviennent que le Comité de Groupe sera informé annuellement sur les orientations stratégiques. Les CSE ou les CSE-C et les CSE-E seront également informés annuellement des conséquences de ces orientations stratégiques pour l'entreprise.

AIRBUS

1.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison

La procédure d'information et consultation sur les orientations stratégiques sera réalisée uniquement au niveau du Comité de Groupe.

Les Comités Sociaux et Economiques se situant au niveau de l'entreprise (CSE ou CSE-C) seront informés et consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques au niveau de l'entreprise.

Il sera communiqué aux CSE-E, les documents d'information transmis au Comité de Groupe et au CSE-C, ainsi que l'avis du CSE-C sur les conséquences des orientations stratégiques définies au niveau du groupe pour l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2312-20 du Code du travail, l'avis du Comité de Groupe sera également transmis à l'organe chargé de l'administration d'Airbus SAS.

Conformément à l'article L. 2312-24 du Code du travail, le Comité de Groupe peut proposer des orientations alternatives à l'organe chargé de l'administration d'Airbus SAS qui formule une réponse argumentée. Le Comité en reçoit communication et peut y répondre.

1.4 - Support de communication

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

1.5 - Organisation de l'information-consultation

La procédure d'information et consultation du Comité de Groupe sur les orientations stratégiques sera organisée comme suit :

- Les documents d'information seront transmis au Comité de Groupe dans un délai de 7 jours calendaires précédant la réunion d'information et dans un délai de 21 jours calendaires précédant la réunion de consultation ;
- La réunion d'information sera organisée dans un délai de 7 jours calendaires suivant la réception des informations et de 14 jours calendaires précédant la réunion de consultation ;
- Le Comité de Groupe devra rendre son avis lors de la réunion de consultation qui se tiendra dans le délai de 21 jours calendaires suivant la transmission des documents d'information ;
- Aucune Commission du Comité de Groupe ne sera sollicitée dans le cadre de cette information-consultation.

La procédure d'information et consultation des CSE ou du CSE-C sur les conséquences des orientations stratégiques pour l'entreprise sera organisée comme suit :

- Le cas échéant, les Commissions Economiques et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) des CSE ou CSE-C seront sollicitées dans le cadre de cette information-consultation. Dans ce cas, les commissions prépareront les travaux du CSE ou CSE-C en vue de la consultation et transmettront un rapport à cet effet, dans un délai de 3 jours ouvrés précédant la réunion de consultation ;
- Les documents d'information remis au Comité de Groupe seront transmis concomitamment ou au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires aux CSE ou CSE-C pour leur périmètre de compétence ;

DD

40

DS

DD

JH

TB

M

EL
OE
EV

MD

AIRBUS

- L'avis du Comité de Groupe sera transmis aux CSE ou CSE-C dans un délai de 7 jours calendaires suivant sa consultation ;
- Les réunions d'information des CSE ou CSE-C ou de leurs Commissions, le cas échéant, se tiendront dans un délai de 7 jours calendaires suivant la réception de l'avis du Comité de Groupe ;
- La consultation des CSE ou CSE-C sur les conséquences pour l'entreprise des orientations stratégiques s'effectuera lors d'une réunion périodique qui devra être organisée dans un délai minimum de 15 jours calendaires suivant la réunion d'information et au maximum dans un délai de deux mois suivant la transmission des documents d'information.

1.6 - Recours à l'expertise

Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, le secrétaire du Comité de Groupe peut solliciter auprès de la Direction à compter de janvier l'organisation d'une réunion visant exclusivement à décider du recours à une expertise pour rendre son avis. Cette décision se fera par un vote à la majorité simple des membres présents. Dans ce cas, il est convenu entre les parties que cette expertise viendra couvrir le besoin de l'ensemble des CSE-C, CSE et CSE-E des sociétés appartenant au périmètre social du Groupe. Cette expertise sera prise en charge par la Direction.

Une lettre de mission, précisant l'objet, l'étendue, la durée d'expertise, les documents demandés, la date de remise du rapport et le coût de l'expertise devra être établie. Celle-ci sera proposée par le secrétaire du Comité de Groupe et devra être validée par le Président de l'instance.

L'expert remet son rapport au plus tard 30 jours calendaires après la validation de la lettre de mission et dans un délai de 7 jours calendaires précédant la réunion d'information et de 15 jours calendaires précédant la réunion de consultation du Comité de Groupe.

En cas de difficultés particulières à la réalisation de la mission de l'expert dans les délais impartis, le secrétaire du Comité de Groupe peut solliciter une prolongation auprès de la Direction.

Le rapport d'expertise sera transmis aux CSE ou CSE-C concomitamment à la communication de l'avis du Comité de Groupe sur les orientations stratégiques.

Article 2 - Information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

2.1 - Définition et informations transmises

Le Comité Social et Economique (CSE ou CSE-C) est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise telle que définie à l'article L. 2312-25 du Code du travail.

Les parties conviennent que la procédure d'information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise a vocation à présenter :

- La situation économique et financière de l'entreprise (analyse de l'exercice clos de l'année N-1 sur la base des comptes approuvés, situation économique et financière de l'entreprise pour le début de l'exercice de l'année en cours à la date de consultation), ainsi que ses perspectives pour la suite de l'exercice de l'année en cours ;
- La politique de recherche et de développement technologique ;
- L'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité d'emploi (CICE).

AIRBUS

2.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel

La procédure d'information et consultation sur la situation économique et financière se déroulera chaque année suite à la mise en place des CSE, CSE-C et CSE-E au sein de l'ensemble des différentes entreprises faisant partie du périmètre social Groupe.

À titre indicatif, l'information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sera réalisée au cours du deuxième trimestre de l'année considérée.

2.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison

La procédure d'information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sera réalisée au niveau de l'entreprise c'est-à-dire au niveau des CSE ou CSE-C.

Dans le cas où l'entreprise est composée d'établissements distincts, l'information-consultation sera réalisée auprès du CSE-C. Il sera communiqué aux CSE-E les documents d'information et l'avis du CSE-C sur le thème.

2.4 - Support de communication

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

2.5 - Organisation de l'information-consultation

La procédure d'information et consultation des CSE ou CSE-C sur la situation économique et financière de l'entreprise sera organisée comme suit :

- Le cas échéant, les Commissions Economiques des CSE ou CSE-C seront sollicitées dans le cadre de cette information-consultation. Dans ce cas, les Commissions prépareront les travaux du CSE ou CSE-C en vue de la consultation et transmettront un rapport à cet effet, dans un délai de 3 jours ouvrés précédant la réunion de consultation ;
- Les documents d'information seront transmis aux CSE ou CSE-C dans un délai de 15 jours calendaires minimum précédant une réunion d'information avec la Commission Economique le cas échéant ou les CSE et CSE-C ;
- La consultation des CSE ou CSE-C sur la situation économique et financière de l'entreprise s'effectuera lors d'une réunion périodique qui devra être organisée dans un délai minimum de 15 jours calendaires suivant la réunion d'information et au maximum dans un délai de deux mois suivant la transmission des documents d'information.

2.6 - Recours à l'expertise

Dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, le CSE ou CSE-C au niveau de l'entreprise ou de l'UES peut décider, par vote à la majorité simple des membres présents, de recourir à une expertise en vue de rendre son avis. Cette expertise sera prise en charge par la Direction.

Il est convenu entre les parties qu'une seule expertise pourra être réalisée au niveau de l'entreprise chaque année dans le cadre des deux consultations récurrentes des CSE ou CSE-C prévues aux articles 2 et 3 du présent titre.

DD

DT

TP
DD

EL
TB
FV

YP

GH

W

OE

77

AIRBUS

Une lettre de mission, précisant l'objet, l'étendue, la durée d'expertise, les documents demandés, la date de remise du rapport et le coût de l'expertise devra être établie. Celle-ci sera proposée par le secrétaire du CSE ou CSE-C et devra être validée par le Président de l'instance.

L'expert remet son rapport au plus tard 30 jours calendaires après la validation de la lettre de mission et dans un délai de 15 jours calendaires précédant la réunion d'information de la Commission Economique le cas échéant, ou des CSE ou CSE-C.

En cas de difficultés particulières à la réalisation de la mission de l'expert dans les délais impartis, le secrétaire du CSE ou CSE-C pourra solliciter une prolongation auprès de la Direction.

Article 3 - Information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

3.1 - Définition et informations transmises

Le Comité Social et Economique au niveau de l'entreprise ou de l'UES (CSE ou CSE-C) est consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi telle que définie par les articles L. 2312-26 à L. 2312-35 du Code du travail.

Il est convenu entre les parties que les informations transmises en vue de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi seront les suivantes :

- Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail ;
- Le rapport de situation comparée ;
- Les congés et l'aménagement du temps de travail ainsi que la durée du travail ;
- Le bilan social pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés.

3.2 - Périodicité et calendrier prévisionnel

La procédure d'information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi se déroulera chaque année, suite à la mise en place des CSE, des CSE-C ou CSE-E au sein de l'ensemble des différentes entreprises du groupe.

La procédure d'information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise sera réalisée au cours du quatrième trimestre de l'année considérée.

Cependant, les informations transmises en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi seront communiquées tout au long de l'année dès lors que les processus opérationnels interviendront et selon le calendrier prévisionnel suivant :

- Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur :
 - o Informations relatives au bilan du plan de formation de l'année N-1 : au mois d'avril
 - o Informations relatives à l'avancement du plan de formation de l'année N : aux mois de juin et novembre
 - o Informations relatives au plan prévisionnel de formation de l'année N+1 : au mois de novembre
- L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage : au mois d'avril.

DD

DT

TP
DD

TB

FV
OE

YD

DH

M

MM

AIRBUS

- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail : ces actions seront présentées dans le cadre du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, au mois de mai au niveau où ils sont réalisés (établissements ou entreprises).
- Le rapport de situation comparée : au mois de juin.
- Les congés et l'aménagement du temps de travail ainsi que la durée du travail : au mois d'octobre.
- Le bilan social pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés : les bilans sociaux seront présentés au mois de mai au niveau des établissements et au mois de juin au niveau des sociétés.

Le CSE ou CSE-C au niveau de l'entreprise ou de l'UES rendra un avis global sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, comprenant chacun des thèmes précisés ci-dessus.

Il est convenu que l'avis du CSE ou CSE-C sera rendu à l'issue de la procédure d'information et consultation, au cours du quatrième trimestre de l'année.

3.3 - Niveau de l'information - consultation et déclinaison

La procédure d'information et consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera réalisée au niveau de l'entreprise c'est-à-dire au niveau des CSE ou CSE-C.

Dans le cas où l'entreprise est composée d'établissements distincts il sera communiqué aux CSE-E les documents d'information transmis au CSE-C ainsi que l'avis du CSE-C sur ce thème.

Par ailleurs il est précisé que :

- Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts de plus de 300 salariés, les CSE-E seront consultés sur le bilan social établissement, préalablement à la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'avis des CSE-E sera transmis au CSE-C en vue de sa consultation, conformément aux délais en vigueur ;
- Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, les CSE-E seront consultés préalablement à la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. L'avis des CSE-E sera transmis au CSE-C en vue de sa consultation, conformément aux délais en vigueur.

3.4 - Support de communication

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

DD

YD

DJ

DD

TB

FV

JH

M

OE

nm

3.5 - Organisation de l'information-consultation

La procédure d'information et consultation des CSE-E portant sur le bilan social de l'établissement et le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, sera réalisée dans le mois qui précède la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La procédure d'information et consultation des CSE ou CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi sera organisée comme suit :

- Le cas échéant, les Commissions Égalité professionnelle et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) des CSE ou CSE-C seront sollicitées dans le cadre de cette information-consultation. Dans ce cas, les Commissions prépareront les travaux du CSE ou CSE-C en vue de la consultation et transmettront un rapport à cet effet, dans un délai de 3 jours ouvrés précédant la réunion de consultation ;
- Les documents d'information seront transmis aux CSE ou CSE-C dans un délai de 15 jours calendaires minimum précédant une réunion d'information avec les Commissions Égalité professionnelle et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels le cas échéant, ou les CSE et CSE-C ;
- Le cas échéant, les avis des CSE-E sur le bilan social de l'établissement et le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, seront transmis au CSE-C conformément aux délais légaux en vigueur ;
- La consultation des CSE ou CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi devra être organisée dans un délai minimum de 15 jours calendaires suivant la dernière réunion d'information sur ce thème qui se tiendra au mois de novembre et au maximum dans un délai d'un mois suivant la transmission de l'ensemble des documents d'information.

3.6 - Recours à l'expertise

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE ou CSE-C au niveau de l'entreprise ou de l'UES peut décider, par vote à la majorité simple des membres présents, de recourir à une expertise en vue de rendre son avis. Cette expertise sera prise en charge par la Direction.

Il est convenu entre les parties qu'une seule expertise pourra être réalisée au niveau de l'entreprise chaque année dans le cadre des deux consultations récurrentes des CSE ou CSE-C prévues aux articles 2 et 3 du présent titre.

Une lettre de mission, précisant l'objet, l'étendue, la durée d'expertise, les documents demandés, la date de remise du rapport et le coût de l'expertise devra être établie. Celle-ci sera proposée par le secrétaire du CSE ou CSE-C et devra être validée par le Président de l'instance.

AIRBUS

L'expert remet son rapport au plus tard 30 jours calendaires après la validation de la lettre de mission et dans un délai de 15 jours calendaires précédant les réunions d'information des Commissions Égalité professionnelle et Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) le cas échéant, ou des CSE ou CSE-C.

En cas de difficultés particulières à la réalisation de la mission de l'expert dans les délais impartis, le secrétaire du CSE ou CSE-C pourra solliciter une prolongation auprès de la Direction.

Handwritten initials in blue ink: DD, DT, DD, TR, TB, JV, YD, W, SH, OE, and a small mark at the bottom right.

TITRE 3 - AMENAGEMENT DES CONSULTATIONS PONCTUELLES AU NIVEAU DU COMITÉ DE GROUPE

Article 1 - Principes généraux

Les consultations ponctuelles recouvrent toutes les consultations effectuées au titre de la marche générale de l'entreprise pouvant porter notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, l'introduction de nouvelles technologies, les conditions d'emploi et de travail, les offres publiques d'acquisition.

Toute procédure d'information-consultation relative à un projet de transformation digitale ou d'introduction de nouvelles technologies ayant des impacts dans au moins deux Divisions ayant des entreprises concernées en France et comprises dans le périmètre d'application du présent accord sera réalisée au niveau du Comité de Groupe.

Article 2 - Modalités d'organisation de la procédure d'information-consultation

Avant le lancement de chaque procédure d'information-consultation, le Président et le Secrétaire du Comité du Groupe détermineront conjointement dans le cadre d'une réunion spécifique :

- Les informations transmises dans le cadre de la consultation ponctuelle du Comité de Groupe ;
- La ou les Commissions du Comité de Groupe qui seront, le cas échéant, sollicitées dans le cadre de la procédure d'information-consultation.

L'information-consultation ponctuelle du Comité de Groupe sera organisée comme suit :

- Le nombre de réunions, incluant la réunion de consultation, sera déterminé par le Président du Comité de Groupe et communiqué aux membres du Comité lors de la réunion d'ouverture de la procédure d'information-consultation ;
 - o En cas de procédure ne nécessitant qu'une seule réunion avant la consultation du Comité de Groupe, il est convenu que les documents seront transmis le cas échéant à la (ou les) commission(s) sollicitée(s) ou au Comité de Groupe dans un délai de 7 jours calendaires avant la réunion d'information et de 21 jours calendaires avant la réunion de consultation.
La (ou les) commission(s) prépareront les travaux du Comité de Groupe en vue de la consultation et transmettront un rapport à cet effet, dans un délai de 3 jours ouvrés précédant la réunion de consultation.
 - o En cas de procédure nécessitant plusieurs réunions avant la consultation, il sera communiqué par le Président un calendrier de procédure prévisionnel dans la limite des maximums légaux. Dans tous les cas, le délai de remise du rapport de la (ou les) commission(s) le cas échéant est le même que précédemment.
- L'avis du Comité de Groupe sera transmis, à chaque CSE ou CSE-C des entreprises concernées par le projet dans un délai de 7 jours suivant sa consultation.

DD

DT

DD

YD

DH

TB FV OE
W M7

AIRBUS

Article 3 - Recours à l'expertise

Si le sujet le nécessite et sous réserve de l'accord de la Direction, le Comité de Groupe pourra par un vote à la majorité des voix des membres présents, décider du recours à une expertise qui viendra couvrir le besoin de l'ensemble des CSE-C, CSE ou CSE-E des entreprises concernées par le projet au sein du groupe.

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 secrétaire du Comité de Groupe et son adjoint deviennent les interlocuteurs privilégiés de l'expert et coordonnent la circulation des informations nécessaires à la réalisation de sa mission. Par ailleurs, ils informent régulièrement lesdites instances représentatives du personnel concernées.

La lettre de mission de l'expert unique est rédigée par le Comité de Groupe au travers de son secrétaire.

Une lettre de mission, précisant l'objet, l'étendue, la durée d'expertise, les documents demandés, la date de remise du rapport et le coût de l'expertise devra être établie. Celle-ci sera proposée par le secrétaire du Comité de Groupe et devra être validée par le Président de l'instance.

L'expert remet son rapport au plus tard 30 jours calendaires après la validation de la lettre de mission. Il sera précisé dans la lettre de mission la date de remise du rapport de l'expert à la (ou les) commission(s) sollicitée(s) le cas échéant ou au Comité de Groupe.

En cas de difficultés particulières à la réalisation de la mission de l'expert dans les délais impartis, le secrétaire du Comité de Groupe pourra solliciter une prolongation auprès de la Direction.

Cette expertise sera prise en charge par la Direction.

DD

YD

DT

DD

DH

M

TB

FV

OE

nn

TITRE 4 - ADAPTATION DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

Article 1 - Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

1.1 - Définition et informations transmises

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée porte sur les thèmes mentionnés à l'article L. 2242-15 du Code du travail.

Les parties conviennent que les informations transmises en vue de cette négociation seront les suivantes :

- Politique salariale (salaires effectifs) et suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes : politique salariale de l'année N-1, transparence pour l'année N-1 ;
- Durée et organisation du temps de travail : ensemble des horaires applicables au sein de la société (accords en vigueur), bilan social société, extrait du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sur les données relatives au temps de travail notamment les indicateurs relatifs au travail de nuit, au travail en équipes.

Ces informations seront transmises aux Organisations Syndicales dans un délai de 7 jours calendaires précédant la réunion.

1.2 - Périodicité et niveaux des négociations

La négociation relative à la politique salariale, se déroulera chaque année dans les entreprises du groupe. Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes sera fait préalablement à cette négociation, dans le cadre de la présentation de la transparence salariale.

La négociation relative à la durée effective, l'organisation ou la réduction du temps de travail se déroulera tous les 4 ans dans les entreprises du groupe.

Les parties conviennent que les accords de groupe relatifs à l'intéressement à la participation, au Plan d'Épargne Groupe (PEG) et au Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PERCO) couvrent l'obligation de négocier sur le partage de la valeur ajoutée. Ces accords seront renégociés conformément aux dispositions prévues par lesdits accords.

1.3 - Calendrier et lieux des réunions

Le calendrier des négociations de chacun des sous-thèmes indiqués ci-dessus sera établi lors d'une réunion d'ouverture des négociations au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement. Il en sera de même des lieux de ces réunions.

Handwritten initials and marks in blue ink: DD, TP, DD, EL, FV, TB, OE, YD, W, DH, MM.

AIRBUS

1.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

1.5 - Suivi des accords

Le suivi des accords conclus dans le cadre de ces thèmes sera réalisé conformément aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 2 - Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité Vie au Travail

2.1 - Définition et informations transmises

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité Vie au Travail porte sur les thèmes mentionnés aux articles L. 2242-17, L. 2242-18 et L. 2242-19 du Code du travail.

Les parties conviennent que les informations transmises en vue de cette négociation seront les suivantes :

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : rapport(s) de situation comparée femmes – hommes ;
- Qualité Vie au Travail : indicateurs relatifs aux conditions de travail issus des rapports annuels des médecins du travail ;
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : informations contenues dans la déclaration annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Ces informations seront transmises aux Organisations Syndicales dans un délai de 7 jours calendaires précédant la réunion.

2.2 - Périodicité et niveaux des négociations

La négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail se déroulera tous les quatre ans au niveau du groupe. Ces thèmes pourront faire l'objet de négociations distinctes.

Par exception, en cas d'agrément de la DIRECCTE, la négociation relative à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pourra faire l'objet d'une négociation distincte triennale au niveau des entreprises.

Les parties conviennent que l'accord de groupe et ses avenants ainsi que les accords d'entreprise le cas échéant, couvrent l'obligation de négocier sur les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

DD

yo

DJ

DD

DH

H

TB

FV

OE

MM

AIRBUS

2.3 - Calendrier et lieux des réunions

Le calendrier des négociations de chacun des sous-thèmes indiqués ci-dessus sera établi lors d'une réunion d'ouverture des négociations au niveau du groupe ou de l'entreprise. Il en sera de même des lieux de ces réunions.

2.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

2.5 - Suivi des accords

Le suivi des accords conclus dans le cadre de ces thèmes sera réalisé conformément aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3 - Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

3.1 - Définition et informations transmises

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, obligatoires pour les entreprises porte sur les thèmes mentionnés à l'article L2242-20.

Les parties conviennent que les informations transmises en vue de cette négociation seront les suivantes :

- Axes stratégiques de compétences ;
- Axes stratégiques de formation ;
- Analyse des ressources (Resource Review) ;
- Conditions d'accompagnement à la mobilité.

Ces informations seront transmises aux Organisations Syndicales dans un délai de 7 jours calendaires précédant la réunion.

3.2 - Périodicité et niveaux des négociations

La négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers se déroulera tous les quatre ans au niveau du groupe.

Dans le cadre de la conclusion d'un accord de groupe sur ce thème, le Comité de Groupe ne sera pas consulté sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques.

DD
yD
DD
TH
TB
DH
FW
OE
MN

AIRBUS

3.3 - Calendrier et lieux des réunions

Le calendrier des négociations de chacun des sous-thèmes indiqués ci-dessus sera établi lors d'une réunion d'ouverture des négociations au niveau du groupe. Il en sera de même des lieux de ces réunions.

3.4 - Support de communication des informations en vue de la négociation

Les informations seront mises à disposition des représentants du personnel dans la (les) Base(s) de Donnée(s) Economiques et Sociales (BDES).

3.5 - Suivi des accords

Le suivi de l'accord conclu dans le cadre de ce thème devra être réalisé à l'échéance de l'accord et réalisé conformément aux dispositions prévues par ledit accord.

DD

YD

DT

DD

M

DH

TB

FV

OE

MM

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 - Champ d'application

En application de l'article L. 2253-5 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substitueront à celles ayant le même objet prévues dans les accords collectifs de niveau inférieur (d'entreprise ou d'établissement) conclus antérieurement dans les entreprises comprises dans le périmètre social du Groupe.

Les parties conviennent que le présent accord a pour effet de neutraliser définitivement les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet substitués.

Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

Article 2 - Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 3 - Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

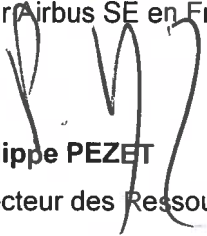
Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

AIRBUS

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

Pour Airbus SE en France


Philippe PEZET
Directeur des Ressources Humaines
France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT


TAG-NERES Bernard


D. HACSJAN

Pour la CFE-CGC


F. VALLIN


T. PREFOL

Pour la CFTC


D. ESTEBAN


D. TEAMBRUN

Pour la CGT


Michel MOLESIN

Pour FO


D. Devaux


DELBOUIS. D


LIARD. E


Yvonnick DRENO

 
OE

