

Accord de groupe sur la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail habituel

Entre

Airbus SAS, représentée par Catherine DELMOTTE, Directrice des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le Périmètre d'Application des accords de groupe,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Périmètre d'Application des accords de groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties",

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

Titre 1. Dispositions générales	6
1.1 Objet du présent accord et modalités d'application	6
1.1.1 Objet du présent accord	6
1.1.2 Modalités d'application	6
1.2 Périmètre d'application de l'accord	7
1.3 Bénéficiaires de l'accord	7
Titre 2. Les mesures visant à renforcer des déplacements en transports en commun	8
2.1 Utilisation régulière des transports en commun avec un titre d'abonnement	8
2.1.1 Principe	8
2.1.2 Modalités d'application	8
2.2 Utilisation occasionnelle des transports en commun sans utilisation d'un titre d'abonnement	9
2.2.1 Principe	9
2.2.2 Modalités d'application	10
Titre 3. Les mesures visant à développer le covoiturage	11
3.1 Des mesures favorables au conducteur	11
3.2 Des mesures favorables au passager	11
3.3 Modalités d'application communes pour le passager et pour le conducteur	12
Titre 4. Les mesures visant à promouvoir l'usage du vélo en toute sécurité.	13
4.1 Faciliter l'utilisation d'un vélo aux salariés qui n'en disposent pas	13
4.1.1 Eligibilité	14
4.1.2 Choix des équipements	14
4.1.3 Modalités d'application	14
4.2 Accompagner les autres salariés qui disposent déjà d'un vélo (hors service LLD Vélo)	15
4.2.1 Principe	15
4.2.2 Modalités d'application	16
Titre 5. Les mesures visant à améliorer des aménagements et infrastructures	17
Titre 6. Un suivi des réalisations au niveau des établissements et du Groupe en France	17
Titre 7. Dispositions finales	18
7.1 Durée et entrée en vigueur	18
7.2 Révision	18
7.3 Interprétation de l'accord	18
7.4 Dépôt et publicité	19
7.5 Publication de l'accord	19
7.6 Communication de l'accord	19

ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

ANNEXE 2 - Tableau de synthèse des bénéficiaires du présent accord

PREAMBULE

L'année 2023 a été marquée par une période de dialogue social intense au travers de différentes négociations majeures. L'année 2024 entend poursuivre cette dynamique sur les thématiques qui garantissent la qualité de vie au travail, l'engagement, la responsabilisation et l'attractivité au sein du Groupe Airbus.

Parmi les thèmes restant à négocier, s'impose celui introduit par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, dite LOM. Cette nouvelle obligation est désormais codifiée dans les thèmes de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

Elle s'inscrit dans les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail habituel et a pour objectifs d'inciter l'usage de modes de transport vertueux en diminuant les émissions de gaz à effet de serre.

Afin de prendre en compte les évolutions juridiques introduites par cette loi et dans la mesure où les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail sont menées au niveau du Groupe, les Parties ont convenu que celles sur la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail habituel, seraient menées au niveau du Groupe.

De façon générale, le contexte actuel est marqué par une évolution rapide des modes de vie et une responsabilité environnementale, impliquant la prise en compte des aspirations des diverses générations. Depuis plusieurs années, nos managers sont sensibilisés à l'importance de l'enjeu de la réduction de notre impact environnemental.

C'est dans ce cadre et face aux enjeux climatiques, que le Groupe entend mener des actions visant à la réduction de son impact environnemental et réaffirmer son engagement socialement responsable.

Les négociations initiées ont mis en évidence la convergence des Parties signataires pour considérer la thématique de la mobilité au quotidien comme un enjeu important, dans la mesure où elle permet d'améliorer les conditions de transport des salariés en répondant à leurs préoccupations, de réduire la demande énergétique et notre empreinte environnementale, de contribuer à améliorer notre exemplarité, notre attractivité et ainsi notre marque employeur.

Pour affiner au mieux ses propositions, le Groupe a procédé à une analyse sur les lieux de résidence des salariés au sein des sociétés et sites Airbus. Cette étude a permis de dégager des axes de réflexion et des pistes d'évolution possibles. Les résultats ont été partagés avec les organisations syndicales représentatives à l'occasion des négociations et mettent ainsi en évidence des modes de transports vertueux à privilégier.

L'ambition des parties a été la recherche de solutions pragmatiques et pertinentes autour de quatre axes importants.

Les choix qui ont été retenus dans cet accord ont pour objectif de faire évoluer des comportements individuels et collectifs pour mieux se déplacer, ceci en utilisant des solutions de déplacements plus actives et plus partagées.

Le présent accord est ainsi conclu en application :

- de l'accord de Groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires qui constitue un accord de méthode au sens de l'article L. 2242-10 du Code du travail ;
- de l'article L. 2242-17 alinéa 8 du même Code, relatif notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'obligation de négociation sur la mobilité professionnelle
- de l'article L. 3261-2 du même Code, relatif à la prise en charge du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail habituel accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.
- de l'article L. 3261-3-1 du même Code relatif au Forfait Mobilités Durables (FMD).

Il est entendu entre les Parties qu'en cas d'évolution des dispositions ultérieures de dispositions de branche s'imposant directement aux entreprises, les dispositions du présent accord y faisant référence évolueront en conséquence automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de négocier un avenant au présent accord. Il en sera de même en cas d'évolution des dispositions légales ou réglementaires impératives auxquelles il est fait référence dans le présent accord.

Le présent accord fixe le cadre global de la stratégie de mobilité du Groupe. Il a été conclu au terme de 5 réunions qui se sont tenues les 29 février 2024, 11 mars 2024, 21 mars 2024, 4 avril 2024 et 18 avril 2024. A l'issue de ces réunions, les parties ont convenu des dispositions suivantes. Chaque société déclinera les actions à mener en fonction de ses spécificités.

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de fixer les règles relatives à la prise en charge des déplacements des salariés, entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail habituel.

Il vise à développer la mobilité durable et à faire évoluer nos modes de déplacements, au travers de solutions plus actives et plus respectueuses de l'environnement. Les parties souhaitent valoriser les mobilités éco responsables dans la mesure où les trajets domicile-travail peuvent être effectués avec des modes de transports moins polluants comme par exemple les transports en commun, le covoiturage ou le vélo.

1.1.2 Modalités d'application

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise ou de groupe) antérieurs à sa conclusion ayant un objet identique et/ou portant sur toute mesure indemnitaire au titre de la mobilité au quotidien, appliqués au sein des sociétés comprises dans son champ d'application défini à l'article 1.2 des présentes. Les mesures prévues dans cet accord se substituent, le 1er janvier 2025, aux indemnités de transport existantes dans les sociétés du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

De même et conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à tout accord de niveau supérieur antérieur ou postérieur à sa conclusion et ayant un objet identique dans le respect des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail en cas de clause de verrouillage.

Les Parties précisent qu'il est définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (de quelque niveau que ce soit), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

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

Il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ne pourront, en aucune manière, renégocier postérieurement à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord et à ses éventuels avenants. Seul le titre 5, et les dispositions de l'article 2.1.1 du présent accord sont susceptibles d'être traités directement et selon les spécificités de chaque société et/ou établissement.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021. Les sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord sont limitativement et nommément listées en Annexe 1 du présent accord.

Ainsi, le présent accord est applicable aux salariés des sociétés appartenant au périmètre d'application du présent accord.

1.3 Bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés en CDI du Groupe Airbus, cadre et non cadre, pour un contrat non suspendu et dont les missions sont exécutées sur le territoire national.

Les salariés bénéficiaires d'un véhicule de fonction ou d'une "car allowance" sont exclus.

Certaines mesures sont étendues à d'autres populations (notamment salariés en CDD, alternants, stagiaires) nommément listées en Annexe 2 du présent accord.

Les bénéficiaires doivent évidemment se déplacer entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail habituel pour prétendre aux mesures recensées en Annexe 2 du présent accord.

Titre 2. Les mesures visant à renforcer des déplacements en transports en commun

Les Parties au présent accord constatent qu'il préexiste une prise en charge des abonnements de transports collectifs et services publics de location de vélos à hauteur de 50% sur la plupart des sociétés du Groupe.

Une volonté commune d'appuyer sur l'axe décarbonation des transports et le renforcement potentiel des réseaux publics de transport, amène le Groupe à réhausser le montant de cette prise en charge.

2.1 Utilisation régulière des transports en commun avec un titre d'abonnement

2.1.1 Principe

Afin de rendre plus attractif l'usage des transports collectifs, les parties ont convenu d'augmenter la prise en charge employeur des frais d'abonnements aux transports en commun publics. Les salariés qui utilisent régulièrement des transports en commun publics et qui disposent ainsi d'un titre d'abonnement annuel ou mensuel, bénéficieront d'une prise en charge par Airbus à hauteur de 80% .

Il est expressément convenu que les sociétés ou sites ayant, à la date de signature du présent accord, un taux supérieur à 80% de prise en charge employeur peuvent le maintenir. Néanmoins, si elles venaient à intégrer la nécessité de le réduire, elles ne pourraient le faire en dessous du seuil de 80%.

2.1.2 Modalités d'application

Pour bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 80% de l'abonnement aux transports en commun publics, des conditions doivent être réunies par les personnels concernés. Les conditions retenues par les Parties sont les suivantes :

- Transmettre des justificatifs officiels (reçu de paiement, titre de transport) ainsi qu'une attestation sur l'honneur d'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail et ce dans le temps le plus optimal. En cas de fraude constatée, la Direction engagera toutes les procédures nécessaires pour assurer la bonne application des règles;

- Ne pas cumuler le bénéfice de cette prise en charge avec d'autres dispositifs :
 - le remboursement des frais de transports en commun publics à l'unité sur le même mois, au titre du FMD;
 - l'accompagnement vélo, au titre du FMD ;
 - l'accompagnement covoiturage, au titre du FMD;
 - l'accompagnement vélo au titre du dispositif LLD Vélo.

Le Groupe conçoit néanmoins la possibilité de cumuler plusieurs moyens de transports publics (train, tramway, métro, bus, vélo) pour effectuer l'intégralité du trajet domicile-lieu de travail.

Les Parties précisent qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce dispositif et que les salariés disposant d'un véhicule de fonction/"car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif Airbus en sont exclus.

Cette mesure d'augmentation de la prise en charge de l'employeur s'appliquera aux achats d'abonnement mensuel de transport en commun publics effectués à compter du 1er juillet 2024. Pour les abonnements annuels, l'augmentation de la prise en charge mensuelle démarrera le 1er juillet 2024.

2.2 Utilisation occasionnelle des transports en commun sans utilisation d'un titre d'abonnement

2.2.1 Principe

Les salariés qui utilisent occasionnellement des transports en commun et qui ne disposent pas d'un titre d'abonnement mensuel ou annuel, pourront se faire rembourser les frais engagés pour les trajets entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail habituel.

Les Parties conviennent ainsi de mettre en place un Forfait Mobilités Durables (FMD) pour tenir compte des salariés qui utilisent occasionnellement les transports en commun publics.

L'objectif est de contribuer aux changements de comportements en encourageant ce mode de déplacement éco responsable.

Ce remboursement s'opérera de façon annuelle pour les transports effectués en train, bus, tramway, métro, bus ou vélo publics.

2.2.2 Modalités d'application

Pour pouvoir se faire rembourser les frais ponctuellement engagés pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail habituel, les conditions suivantes s'imposent aux salariés utilisateurs occasionnels des transports en commun publics :

- ne pas dépasser un plafond fixé à 300 euros par année civile dans le cadre du Forfait Mobilités Durables (FMD) sachant que le plafond des 300 euros est applicable en cas d'année incomplète (par exemple en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année);
- Transmettre des justificatifs officiels (reçu de paiement, titre de transport) ainsi qu'une attestation sur l'honneur d'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail et ce dans le temps le plus optimal. En cas de fraude constatée, la Direction engagera toutes les procédures nécessaires pour assurer la bonne application des règles;
- Ne pas cumuler le bénéfice de cette prise en charge avec d'autres dispositifs tels que :
 - le remboursement d'abonnements transport en commun publics le même mois;
 - la location longue durée vélo le même mois (LLD Vélo).

Le Groupe conçoit néanmoins la possibilité de juxtaposer plusieurs moyens de transports publics (train, tramway, métro, bus, vélo) pour effectuer l'intégralité du trajet domicile-lieu de travail.

Les Parties conviennent d'un cumul possible avec d'autres mesures composant le FMD (vélo, covoiturage) dans le respect du plafond global annuel de 300 euros.

Les Parties précisent qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce dispositif et que les salariés disposant d'un véhicule de fonction/"car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif Airbus en sont exclus.

La mise en œuvre de cette mesure est prévue au 1er janvier 2025.

Une note d'application sera établie pour définir des modalités précisées (notamment justificatifs, processus de demande, outil...).

Titre 3. Les mesures visant à développer le covoiturage

Si le principe du covoiturage n'a rien de nouveau, 75% des trajets domicile-travail en voiture sont réalisés avec une seule personne dans le véhicule (source : ADEME).

Les Parties souhaitent encourager le développement de ce mode de déplacement partagé dans la mesure où il permet de réduire l'empreinte carbone des trajets domicile-travail des salariés, une économie sur les frais de carburant notamment par le partage des frais engagés, une offre de mobilité partagée là où il n'y a pas de transport en commun publics, une optimisation des places de parkings véhicules sur les sites Airbus.

Les retours d'expérience sur le covoiturage montrent que la dimension financière et la simplicité jouent un rôle important dans la décision d'adopter ce mode de déplacement.

Ainsi, pour favoriser davantage la pratique du covoiturage, les parties s'accordent sur des mesures phares visant à limiter ce qui reste à la charge des covoitureurs en mettant en place un dispositif de remboursement forfaitaire. Ces propositions s'adressent au conducteur mais aussi au passager.

3.1 Des mesures favorables au conducteur

Le Groupe Airbus s'engage à participer aux frais engagés par les salariés covoitureurs conducteurs se déplaçant entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu habituel de travail.

La pratique du covoiturage reste de la responsabilité du conducteur et des passagers qui se doivent de respecter le Code de la route. Le conducteur doit notamment être titulaire d'un permis B valide.

Cette participation prend la forme d'une contribution financière à hauteur de 300 euros maximum par année civile au titre du Forfait Mobilités Durables (FMD) et sous condition de réaliser un certain nombre de trajets par année civile. L'objectif visé par ce nouveau dispositif est de contribuer aux changements de comportement en développant le recours au covoiturage.

3.2 Des mesures favorables au passager

Le Groupe Airbus s'engage à participer aux frais engagés par les salariés covoitureurs passagers se déplaçant entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu habituel de travail.

Cette participation prend la forme d'une contribution financière à hauteur de 300 euros maximum par année civile au titre du Forfait Mobilités Durables (FMD) et sous condition de réaliser un certain nombre de trajets par année civile. L'objectif est de contribuer aux changements de comportement en développant le recours au covoiturage.

3.3 Modalités d'application communes pour le passager et pour le conducteur

Dans la limite d'une contribution financière qui ne peut pas dépasser un plafond fixé à 300 euros par année civile au titre du FMD, le salarié qu'il soit conducteur et/ou passager bénéficie d'une contribution en fonction du nombre de trajets qu'il atteint chaque année sachant que le plafond des 300 euros est applicable en cas d'année incomplète (par exemple en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année).

Les conditions sont les suivantes :

- Effectuer 170 trajets aller retour (soit 340 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 300 euros ou;
- Effectuer 130 trajets aller retour (soit 260 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 200 euros ou ;
- Effectuer 80 trajets aller retour (soit 160 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 100 euros ou;
- Effectuer 50 trajets aller retour (soit 100 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 50 euros;
- Transmettre des justificatifs sachant qu'une note d'application viendra préciser leur nature (attestation/application). En cas de fraude constatée, la Direction engagera toutes les procédures nécessaires pour assurer la bonne application des règles;
- Il est convenu de retenir 2 trajets simples par journée au maximum;
- Ne pas cumuler le bénéfice de cette prise en charge avec d'autres dispositifs tels que :
 - le remboursement d'abonnements transport en commun publics;
 - l'accompagnement Location Longue Durée Vélo (LLD Vélo).

Les Parties conviennent en revanche d'un cumul possible avec d'autres mesures composant le FMD (vélo, remboursement ticket transport unitaire) dans le respect du plafond global annuel de 300 euros.

En revanche, en dehors de ce plafond commun, les modalités de versement du FMD pour chaque mode de transport s'apprécient dispositif par dispositif. Il est nécessaire de réaliser le nombre de trajets minimum avec le même moyen de transport.

Les Parties précisent qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce dispositif et que les salariés disposant d'un véhicule de fonction/"car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif Airbus en sont exclus.

Pour des salariés Airbus vivant conjointement et ayant la même adresse de domiciliation effectuant un trajet domicile - travail dans le même véhicule, seul le conducteur pourra prétendre à la comptabilisation d'un trajet dans le cadre du FMD covoiturage.

Le Forfait Mobilités Durables (FMD) sera mis en œuvre à compter du 1er janvier 2025.

Une note d'application sera établie pour définir des modalités précisées (notamment justificatifs, processus de demande, outil...).

Titre 4. Les mesures visant à promouvoir l'usage du vélo en toute sécurité.

Les parties souhaitent favoriser les salariés, qui réalisent tout ou partie de leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail habituel en cycle ou en cycle à pédalage assisté.

Ce mode de transport permet en effet une réduction de l'empreinte carbone, un gain sur le temps de trajet, une optimisation des places de parkings véhicules sur les sites. Ce mode de déplacement a aussi des atouts en termes de santé et de bien-être quotidien.

Le Groupe rappelle néanmoins, l'importance du respect du Code de la route, de l'utilisation d'équipements de signalisation et de protection pour l'usage des vélos ainsi que de l'entretien du matériel utilisé. Seul l'usage du vélo mécanique ou à assistance électrique est éligible à une incitation financière. Pour des raisons de sécurité, les modes de transports du type trottinette, hoverboard, gyropode et autres sont exclus.

Il convient dès lors de distinguer les salariés qui ne disposent pas d'un vélo de ceux qui en possèdent déjà un.

4.1 Faciliter l'utilisation d'un vélo aux salariés qui n'en disposent pas

Les Parties entendent faciliter l'équipement des salariés ayant une vocation de cycliste. En effet, plusieurs d'entre eux n'ont jamais osé franchir la barrière d'un investissement souvent jugé lourd, notamment lorsqu'il s'agit d'un vélo à assistance électrique.

Pour lever cet obstacle, les Parties s'accordent sur la mise en place d'un service innovant dit LLD Vélo (LLD : Location Longue Durée).

Ce service LLD Vélo permet à tout salarié éligible de bénéficier d'une location longue durée du vélo de son choix pour effectuer tous ses trajets domicile-travail du quotidien.

Cette location longue durée sera co-financée à hauteur de 70% par l'entreprise et de 30% par le salarié. Elle est prévue sur une durée par défaut de 36 mois.

Le service LLD Vélo proposé par le Groupe est complet puisqu'il intègre les éléments de sécurité (tels que la fourniture d'un casque, d'une chasuble et d'un antivol), une maintenance du

vélo mis à disposition sur la durée de la location, une assurance vol et casse sur cette même durée.

Enfin, les Parties conviennent de la mise en ligne d'une formation spécifique à la sécurité routière pour sensibiliser les salariés cyclistes.

4.1.1 Eligibilité

Pour pouvoir prétendre au service de vélo instauré par le Groupe, le salarié devra justifier d'un contrat à durée indéterminée avec une période d'essai échue. Par ailleurs, il ne faut pas bénéficier d'un autre mode de transport déjà financé par Airbus (dispositif FMD, prise en charge d'un abonnement de transport en commun publics ou transport collectif Airbus par exemple) à compter du démarrage de la location et sur toute la durée de la location.

4.1.2 Choix des équipements

Les salariés qui optent pour le service LLD Vélo, peuvent choisir un vélo dans une enveloppe budgétaire maximale fixée à 2 500 euros (montant attribué le temps de la location sur 36 mois). A cela s'ajoutent le coût des équipements et services standard (par exemple casque, chasuble et antivol...) mis à disposition pendant la durée de la location.

Le salarié peut choisir un vélo d'une valeur supérieure à l'enveloppe budgétaire maximale de 2 500 euros, à condition qu'il paie le coût complémentaire restant à charge. Ce coût supplémentaire n'est pas pris en charge par Airbus à hauteur de 70%.

Des précisions seront apportées dans le cadre d'une note d'application dédiée.

4.1.3 Modalités d'application

- Les salariés bénéficiant du service LLD Vélo, sont notamment tenus au respect des engagements suivants :
 - Signer un contrat de location et une charte d'utilisation du vélo;
 - Effectuer au moins 80 trajets aller-retour domicile-travail (soit 160 trajets simples) par année civile complète avec le vélo mis à sa disposition dans le cadre de la location longue durée, sauf cas d'exception justifiées (arrêt maladie longue durée supérieur à 90 jours, maternité, accident de la vie rendant la pratique du vélo impossible, justificatif médical...). Une application au prorata sera considérée pour les temps partiels.

Si un salarié n'effectue pas les trajets, Airbus engagera une procédure de résiliation anticipée dont les frais seront couverts par le salarié.

- Donner une autorisation de prélèvement sur leur compte bancaire dans la mesure où une participation mensuelle sera effectuée et directement prélevée sur le compte bancaire des salariés ;
- Passer un e-learning sur la sécurité routière à vélo;
- Au terme du contrat de location de longue durée, les conditions de prolongation et de restitution à l'issue du contrat de longue durée de 36 mois seront précisées dans la note d'application au regard des conditions contractuelles définies avec le prestataire.
- En cas de départ anticipé du salarié de l'entreprise ou en cas de fin anticipée du contrat de location longue durée, les frais occasionnés seront à la charge du salarié.

Par ailleurs, les parties précisent que le service LLD Vélo n'est pas cumulable avec les remboursements d'abonnements transports en commun publics (y compris location de vélos publics) pendant toute la durée de la location de longue durée. Le service LLD Vélo n'est pas non plus cumulable avec une autre offre incluse dans le Forfait Mobilités Durables (remboursement unitaire des transports en commun, covoiturage ou vélo) pendant toute la durée de la location.

Concernant les salariés bénéficiaires de ce dispositif aucune condition d'ancienneté hormis une période d'essai échue n'est requise, cependant les salariés disposant d'un véhicule de fonction/"car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif Airbus en sont exclus.

La mise en œuvre de ce nouveau service ne pourra pas s'opérer avant janvier 2025 dans la mesure où il convient de procéder à un appel d'offres pour déterminer le choix d'un prestataire spécialisé et définir des modalités spécifiques.

L'ensemble des points mentionnés ci-dessus seront précisés au travers d'une note technique établie après sélection du prestataire et une communication détaillée sera disponible pour les salariés avant le déploiement du service.

4.2 Accompagner les autres salariés qui disposent déjà d'un vélo (hors service LLD Vélo)

Les Parties conviennent d'accompagner tout cycliste y compris ceux qui ont déjà un vélo à leur disposition et qui ne souhaitent pas bénéficier du service de location longue durée.

A ce titre, il est convenu d'instaurer un Forfait Mobilités Durables (FMD).

4.2.1 Principe

Pour favoriser le déplacement de ses salariés en vélo, le Groupe Airbus s'engage à contribuer à hauteur de 300 euros par année civile maximum au titre du Forfait Mobilités Durables (FMD) et ce sous condition, pour les salariés concernés, de réaliser un certain nombre de trajets par année civile.

4.2.2 Modalités d'application

Dans la limite d'une contribution financière qui ne peut pas dépasser un plafond fixé à 300 euros par année civile au titre du FMD, le salarié bénéficie d'une contribution en fonction du nombre de trajets qu'il atteint chaque année sachant que le plafond des 300 euros est applicable en cas d'année incomplète (par exemple en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année).

Les conditions sont les suivantes :

- Effectuer 170 trajets aller retour (soit 340 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 300 euros ou;
- Effectuer 130 trajets aller retour (soit 260 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 200 euros ou;
- Effectuer 80 trajets aller retour (soit 160 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 100 euros ou;
- Effectuer 50 trajets aller retour (soit 100 trajets simples) pour pouvoir bénéficier d'une contribution de 50 euros;
- Transmettre des justificatifs sachant qu'une note d'application viendra préciser leur nature (attestation/application). En cas de fraude constatée, la Direction engagera toutes les procédures nécessaires pour assurer la bonne application des règles;
- Il est convenu de retenir 2 trajets simples par journée au maximum;
- Ne pas cumuler le bénéfice de cette prise en charge avec d'autres dispositifs tels que :
 - le remboursement d'abonnements transport en commun publics;
 - l'accompagnement Location Longue Durée Vélo (LLD Vélo).

Les Parties conviennent en revanche d'un cumul possible avec d'autres mesures composant le FMD (covoiturage, remboursement de ticket transport unitaire) dans le respect d'un plafond global de 300 euros.

En revanche, en dehors de ce plafond commun, les modalités de versement du FMD pour chaque mode de transport s'apprécient dispositif par dispositif. Il est nécessaire de réaliser le nombre de trajets minimum avec le même moyen de transport.

AIRBUS

Les Parties précisent qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de ce dispositif et que les salariés disposant d'un véhicule de fonction/"car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif Airbus en sont exclus.

Le Forfait Mobilités Durables (FMD) sera mis en œuvre à compter du 1er janvier 2025.

Une note d'application sera établie pour préciser des modalités précisées (notamment justificatifs, processus de demande, outil...).

Titre 5. Les mesures visant à améliorer des aménagements et infrastructures

Des actions locales existent en matière de mobilités durables. Ainsi, selon la taille des sites, leurs besoins et leurs moyens, des actions ont été initiées comme la création de parkings et de garages à vélos, la création de vestiaires et de douches pour cyclistes, la mise en place de bornes de recharges électriques, l'utilisation de navettes Airbus etc.

Les parties conviennent que toutes ces actions ont vocation à être poursuivies dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord.

Les besoins se doivent d'être ajustés localement au sein de chaque site.

Titre 6. Un suivi des réalisations au niveau des établissements et du Groupe en France

La mise en œuvre des mesures recensées dans le présent accord doit s'opérer au plus tard en janvier 2025, ceci pour prendre en considération la phase d'appel d'offres qui mènera le Groupe à choisir le prestataire chargé de déployer les services mobilité qu'il propose.

Le Groupe convient de donner une visibilité des mesures proposées à tous les salariés, l'objectif étant de promouvoir l'utilisation des modes alternatifs de transport à la voiture individuelle (autosolisme).

Afin de favoriser les échanges et les discussions au sein des établissements, il sera présenté un plan annuel des aménagements liés à la mobilité du quotidien. Ce plan devra mentionner les réalisations effectuées l'année précédente, le prévisionnel des réalisations envisagées sur l'année à venir, les actions coordonnées par le correspondant ou référent Mobilité qui se doit d'être désigné au sein des sociétés et/ou établissements.

Ce plan annuel des aménagements liés à la mobilité du quotidien, devra être présenté au cours d'une réunion annuelle de CSSCT et/ou CSSCT-E au cours du premier trimestre de chaque

année. Il pourra ensuite être relayé en instances CSE et/ou CSE-E. Par ailleurs, la présentation d'un bilan et des principales actions annuelles sera effectuée en Commission RSE du CGA-F.

Le Groupe rappelle par ailleurs que la priorité reste la santé et la sécurité pour l'ensemble des déplacements, qu'ils soient professionnels ou qu'ils concernent les trajets entre le domicile et le lieu de travail. A cet effet, il mettra un module de formation lié à la sécurité routière à la disposition de tous les salariés (respect du Code de la route, utilisation des équipements de signalisation et de protection en particulier pour l'usage du vélo).

Il est convenu que des échanges entre les Directions des différentes sociétés seront organisés afin d'améliorer la transversalité des bonnes pratiques et de la communication sur le thème du présent accord.

Au cours du deuxième trimestre 2026, les Parties conviennent de procéder à un suivi du présent accord entre les parties signataires.

Titre 7. Dispositions finales

7.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2024, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

7.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des Parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres Parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

7.3 Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les Parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

7.4 Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire original auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

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

7.5 Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

7.6 Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le Groupe Airbus.

Fait à Toulouse, le 28 juin 2024

Pour Airbus SAS en France

Catherine DELMOTTE

Directrice des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

ANNEXE 1

Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65 , 31060 Toulouse

- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex

- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4

- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane

- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09

- **AIRBUS SAS** - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac

- **AIRBUS ATLANTIC SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal, 17300 Rochefort

- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac

ANNEXE 2

		Transport en commun		Covoiturage		Vélo	
		Abonnement annuel/mensuel	Occasionnel	Conducteur	Passager	Cyclistes "hors LLD Vélo"	Cyclistes équipés via LLD Vélo
Bénéficiaires		Salariés en CDI, CDD (y compris alternants), stagiaires	Salariés en CDI, CDD (y compris alternants)	Salariés en CDI, CDD (y compris alternants)		Salariés en CDI, CDD (y compris alternants)	Salariés en CDI après période d'essai validée
	Exclus : tout salarié bénéficiaire d'une voiture de fonction ou de la "car allowance" ou bénéficiant exclusivement d'un transport collectif AIRBUS						