



**ACCORD DE GROUPE RELATIF À LA REFONDATION
DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D’AIRBUS EN
FRANCE**

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 :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	6
TITRE 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DIALOGUE SOCIAL	8
ARTICLE 1 - LES EFFECTIFS DE REFERENCE	8
ARTICLE 2 - L'ARCHITECTURE GLOBALE DU DIALOGUE SOCIAL	8
ARTICLE 3 - LES MOYENS HUMAINS, MATERIELS ET FINANCIERS	9
ARTICLE 4 - GESTION DE CARRIERE	10
ARTICLE 5 - MESURES DE TRANSITION (AVANT ET APRES LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES)	11
TITRE 2 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL - STRUCTURE, ATTRIBUTIONS ET MOYENS 12	
ARTICLE 1 - LE COMITE EUROPEEN (SE-WC)	12
1.1 - Interactions entre les Comités Européens et les instances nationales	12
1.2 - Moyens	13
ARTICLE 2 - LE COMITE DE GROUPE AIRBUS EN FRANCE (CGA-F)	13
2.1 - Mise en place	13
2.2 - Moyens	13
ARTICLE 3 - LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSE-C)	14
3.1 - Attributions	14
3.2 - Composition et désignation	14
3.3 - Organisation et fonctionnement	16
3.3.1 - Les réunions du CSE-C	16
3.3.1.1 - Nombre et fréquence des réunions	16
3.3.1.2 - Recours à la visioconférence	16
3.3.1.3 - Procès-verbal du CSE-C	16
3.3.2 - Rôle des suppléants au CSE-C	16
3.4 - Moyens	17
3.4.1 - Crédit d'heures des membres	17
3.4.2 - Rôles clés justifiant une responsabilité à temps plein	17
3.4.3 - Les représentants syndicaux au CSE-C	17
3.5 - Les Commissions du CSE-C	17
3.5.1 - La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C)	18
3.5.1.1 - Attributions	18
3.5.1.2 - Composition et désignation	18
3.5.1.3 - Organisation et fonctionnement	19
3.5.1.4 - Moyens	19
3.5.2 - Les autres commissions du CSE-C	19
3.5.2.1 - La Commission Économique	19
3.5.2.2 - La Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	21
3.5.2.3 - La Commission Égalité Professionnelle	22
ARTICLE 4 - LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT (CSE-E)	23
4.1 - Attributions	23
4.2 - Composition	24
4.2.1 - Les représentants syndicaux au CSE-E	25
4.3 - Organisation et fonctionnement	25
4.3.1 - Les réunions du CSE-E	25
4.3.1.1 - Nombre et fréquence des réunions	25
4.3.1.2 - Recours à la visioconférence	25
4.3.1.3 - Procès-verbal du CSE-E	25
4.3.2 - Rôle des suppléants au CSE-E	26
4.4 - Moyens	26
4.4.1 - Crédit d'heures des membres	26
4.4.1.1 - Membres titulaires du CSE-E	26
4.4.1.2 - Membres suppléants du CSE-E	27
4.4.1.3 - Rôles clés justifiant une responsabilité à temps plein	28

4.4.2 - Les représentants syndicaux au CSE-E.....	28
4.5 - Les Commissions du CSE-E	29
4.5.1 - La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Etablissement (CSSCT-E).....	29
4.5.1.1 - Attributions.....	29
4.5.1.2 - Composition et désignation	30
4.5.1.3 - Organisation et fonctionnement.....	31
4.5.1.4 - Moyens humains	31
4.5.2 - Les autres Commissions du CSE-E.....	32
4.5.2.1 - La Commission des marchés	32
4.5.2.2 - La Commission des activités sociales et culturelles	33
4.5.2.3 - La commission d'information et d'aide au logement	35
ARTICLE 5 - LE COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE).....	37

TITRE 3 - LES MANDATS SYNDICAUX - STRUCTURE, ATTRIBUTION ET MOYENS

ARTICLE 1 - LES MOYENS HUMAINS	38
1.1 - Les mandats syndicaux au niveau du Groupe	38
1.1.1 - Le détaché syndical mis à disposition	38
1.1.1.1 - Mise à disposition avec maintien de rémunération	38
1.1.1.2 - Mise à disposition sans maintien de rémunération	39
1.1.1.3 - Dispositions particulières	39
1.1.2 - Le Coordinateur syndical et les Coordinateurs syndicaux adjoints	40
1.1.2.1 - Attributions.....	40
1.1.2.2 - Désignation.....	40
1.1.2.3 - Organisation et fonctionnement.....	40
1.1.2.4 - Moyens.....	40
1.2 - Les mandats syndicaux au niveau central	41
1.2.1 - Le Délégué Syndical Central (DSC).....	41
1.2.1.1 - Attributions.....	41
1.2.1.2 - Désignation.....	41
1.2.1.3 - Moyens	41
1.2.2 - Le Délégué Syndical Central adjoint (DSC Adjoint)	41
1.2.2.1 - Attributions.....	41
1.2.2.2 - Désignation.....	41
1.2.2.3 - Moyens	41
1.3 - Les mandats syndicaux au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement	42
1.3.1 - Le Délégué Syndical (DS).....	42
1.3.1.1 - Attributions.....	42
1.3.1.2 - Désignation.....	42
1.3.1.3 - Moyens	42
1.3.2 - Le Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale	43
1.3.2.1 - Attributions.....	43
1.3.2.2 - Désignation.....	43
1.3.2.3 - Moyens	43
1.3.3 - Le Représentant de la Section Syndicale (RSS).....	43
1.3.3.1 - Attributions.....	43
1.3.3.2 - Désignation.....	43
1.3.3.3 - Moyens	43
1.3.4 - Le Représentant de la Vie Sociale (RVS)	44
1.3.4.1 - Attributions.....	44
1.3.4.2 - Désignation.....	44
1.3.4.3 - Moyens	44
1.3.4.4 - Focus sur les réclamations individuelles et collectives	46
ARTICLE 2 - LES MOYENS FINANCIERS DU DIALOGUE SOCIAL	46
2.1 - Les financements au niveau du Groupe.....	47
2.1.1 - Subvention de fonctionnement des Fédérations de la Métallurgie.....	47
2.1.2 - Subvention de fonctionnement des Coordinateurs syndicaux.....	47
2.2 - Les budgets au niveau de la société	48
2.2.1 - Budget de fonctionnement	48
2.2.2 - Budget de déplacement des DSC.....	48
2.3 - Les budgets au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement	49
ARTICLE 3 - REUNIONS DES INSTANCES SYNDICALES INTERNES AU GROUPE AIRBUS.....	50

3.1 - Au niveau du groupe Airbus	50
3.1.1 - Réunions inter-sociétés.....	50
3.1.2 - Réunion annuelle des sections syndicales.....	50
3.2 - Au niveau des sociétés multi-établissements : Réunions inter-établissements.....	51
3.3 - Au niveau des établissements : Réunions information syndicale	51
ARTICLE 4 - CONGRES STATUTAIRES.....	52
TITRE 4 - GESTION DE CARRIÈRE DES ÉLUS ET MANDATÉS	54
ARTICLE 1 - CLARIFICATION ET RENFORCEMENT DES PROCESSUS DE GESTION DE CARRIERE	54
1.1 - <i>Simplification des catégories de mandats</i>	54
1.1.1 - Les mandats à temps plein	55
1.1.2 - Les mandats à temps partagé.....	55
1.2 - <i>Rattachement des mandatés</i>	55
1.2.1 - Rattachement des mandatés à « temps plein »	55
1.2.2 - Rattachement des mandatés à temps partagé	56
1.3 - <i>Mise en place d'un référentiel de postes et d'un référentiel de compétences</i>	56
ARTICLE 2 - RENFORCEMENT DE L'ATTRACTIVITE DES CARRIERES SYNDICALES ET DE LA PROFESSIONNALISATION DES ELUS ET MANDATES	56
2.1 - <i>Parcours de formation des personnels mandatés</i>	57
2.1.1 - La formation pour valoriser l'exercice du mandat.....	57
2.1.2 - La formation pour garder un lien avec le métier d'origine et favoriser le retour vers un poste opérationnel	57
2.2 - <i>Le retour à une activité professionnelle à temps plein</i>	58
ARTICLE 3 - DISPOSITIFS ANTI-DISCRIMINATION	58
3.1 - <i>Les entretiens de suivi des mandats</i>	58
3.1.1 - Entretiens de début de mandat	58
3.1.2 - Entretiens en cours de mandat	59
3.1.3 - Entretiens de fin de mandat	59
3.2 - <i>Le dispositif d'évolution salariale des personnels mandatés</i>	59
3.2.1 - Pour les mandatés à temps partagé	59
3.2.2 - Pour les mandatés à temps plein	60
3.2.3 - Pour les mandatés cumulant un mandat.....	60
3.3 - <i>Le dispositif d'évolution de carrière des personnels mandatés (promotions)</i>	61
3.3.1 - Pour les mandatés à temps partagé	61
3.3.2 - Pour les mandatés à temps plein.....	61
3.4 - <i>En cas de litige : utilisation du panel de référence</i>	61
3.5 - <i>Dispositions complémentaires</i>	62
TITRE 5 - DIALOGUE SOCIAL ET COMMUNICATION DIGITALE	63
ARTICLE 1 - ACCES AUX TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DANS LES SOCIETES DU GROUPE	63
ARTICLE 2 - DEVELOPPEMENT DU DIGITAL ET DU DIALOGUE SOCIAL.....	64
ARTICLE 3 - FORMATION DES MANDATES A L'UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE	64
ARTICLE 4 - CHARTE DE BONNE UTILISATION DES MOYENS DE COMMUNICATION.....	64
ARTICLE 5 - CONFIDENTIALITE	65
TITRE 6 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	66
ARTICLE 1 - ENTRE LA..... DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD ET LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES	66
1.1 - <i>La situation des IRP et mandats en cours</i>	66
1.2 - <i>Dévolution des CE vers les CSE</i>	66
1.3 - <i>La situation des salariés actuellement élus et mandatés</i>	66
1.3.1 - Un plateau de redéploiement anticipé.....	66
1.3.2 - Un accompagnement des salariés mandatés concernés par une prolongation de leurs mandats.....	67
ARTICLE 2 - APRES LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES.....	67
2.1 - <i>Mise en place d'un plateau de redéploiement</i>	67
2.2 - <i>Règles applicables à l'expiration du mandat</i>	68
TITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES.....	69

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	69
ARTICLE 2 - DUREE – REVISION – DENONCIATION.....	69
ARTICLE 3 - SUIVI DE L'ACCORD.....	69
ARTICLE 4 - DEPOT ET PUBLICITE.....	69
ANNEXE RELATIVE AUX MOYENS MATÉRIELS.....	71

PRÉAMBULE

Le présent accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France est le résultat d'une large concertation et de négociations approfondies, menées avec toutes les Organisations Syndicales Représentatives suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 en faveur du renforcement du dialogue social instituant, notamment, le Comité Social et Economique (CSE).

Dans ce cadre, les parties ont partagé la nécessité de transformer les règles et pratiques en vigueur au sein du groupe en matière de dialogue social et d'exercice du droit syndical.

L'ensemble des dispositions négociées ci-après va bien au-delà de la fusion des Instances Représentatives du Personnel et constitue une réforme en profondeur qui ouvre une nouvelle ère en matière de relations sociales au sein du groupe Airbus.

Notre environnement est en effet marqué par de profonds changements issus, notamment, de la révolution numérique, par de nouvelles méthodes de travail et par un rythme de transformation qui s'accélère. Pouvoir s'adapter, se renouveler, attirer de nouveaux représentants du personnel, innover également dans le domaine du dialogue social constituent de réels enjeux pour l'ensemble des parties signataires du présent accord.

Fortes d'une longue culture sociale qui a fait ses preuves au sein du groupe, les parties signataires rappellent à travers ces négociations leur attachement à la politique contractuelle, dans un contexte de mutation décrit ci-dessus tendant à faire converger performance sociale et performance économique.

Cet accord est construit autour de principes directeurs clairement affichés (simplification, professionnalisation, harmonisation, modernisation) et constitue un dispositif global portant sur l'ensemble des thèmes du dialogue social :

- Des modalités électorales modernisées et sécurisées autour d'une mise en œuvre progressive des CSE sur le dernier trimestre 2019,
- Des moyens humains supra-légaux (heures de délégations et mandats) négociés et optimisés (tant pour les mandats élus que pour les mandats syndicaux),
- Des moyens matériels et financiers optimisés,
- Des modalités de gestion de carrière des représentants du personnel renforcées (accès à la formation, parcours professionnels, reconnaissance de l'expérience syndicale),
- Des modalités de transition pour accompagner au mieux les impacts de la mise en œuvre des CSE avant et après les prochaines élections professionnelles, et notamment la réduction du nombre de mandats,
- Des moyens de communication syndicale modernisés et adaptés à notre environnement.

Le dialogue social concerne toutes les parties prenantes à la performance du groupe et ces négociations ont été l'occasion de rappeler la nécessité de remettre l'ensemble de ces acteurs au cœur du dispositif en réaffirmant le rôle essentiel du management et des Ressources Humaines de proximité dans la régulation sociale de l'entreprise, en partenariat avec les représentants du personnel. La qualité de la mise en œuvre pratique et opérationnelle de notre nouveau modèle, le respect des règles négociées et les modalités d'accompagnement de tous les acteurs en faveur du développement de la culture sociale (formation, sensibilisation, etc.) seront des éléments clés de la refondation du dialogue social.

Ce nouveau cadre marque également la volonté d'harmoniser les règles en vigueur dans les différentes entités du groupe en France, conformément à la stratégie d'intégration autour d'une seule identité

« Airbus ». À ce titre, le présent accord de groupe se substitue à l'ensemble des dispositions de même nature pouvant exister dans les sociétés et établissements entrant dans le périmètre social du groupe.

Il constitue la pierre angulaire d'un ensemble qui vient être complété par plusieurs accords connexes négociés en même temps :

- Accord de groupe relatif au périmètre social du groupe Airbus en France,
- Accord de groupe relatif aux modalités d'organisation des élections professionnelles,
- Accord de groupe relatif au Comité de Groupe Airbus en France (CGA-F),
- Accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations récurrentes et ponctuelles et à l'adaptation des négociations obligatoires,
- Accord relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale (UES) entre Airbus SAS et Airbus Operations SAS.

Ces dispositions forment un tout indivisible qui constitue le nouveau dispositif de refondation du dialogue social au sein du groupe.

Enfin, les parties rappelant leur attachement à l'innovation sociale, soulignent le caractère novateur voire expérimental, de certaines dispositions, notamment, dans l'utilisation de la digitalisation. Elles conviennent que ces modalités feront l'objet d'un suivi régulier avec les signataires du présent accord et qu'elles sont par nature, susceptibles d'évoluer dans le temps.

Souhaitant assurer une transition responsable et maîtrisée de ce nouveau modèle, les parties signataires ont convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord de groupe (à l'exception de certaines mesures de transition) prendra effet à l'issue du prochain cycle électoral au 1^{er} janvier 2020.

TITRE 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DIALOGUE SOCIAL

Article 1 - Les effectifs de référence

La définition des effectifs de référence à prendre en compte est un élément structurant du présent accord pour déterminer, notamment, si une entreprise doit ou non organiser des élections, le nombre de représentants du personnel à élire, l'étendue des attributions de l'instance représentative du personnel mais aussi les moyens associés au dialogue social et au droit syndical dans le groupe Airbus en France.

Un certain nombre de principes ci-après arrêtés font référence à des seuils d'effectif qui ont été construits en tenant compte de la taille des sociétés et des établissements entrant dans le périmètre du présent accord au jour de la négociation.

Dans un souci de simplification et de lisibilité, il est convenu entre les parties que la notion d'effectif utilisée sera celle prévue par le Code du travail en matière de représentation du personnel (article L. 1111-2) à la date de signature du présent accord.

Il est également entendu que les moyens associés à ces seuils d'effectif pourront varier dans le temps en fonction de l'évolution des effectifs des sociétés et des établissements concernés tels que définis ci-dessus.

Article 2 - L'architecture globale du dialogue social

La nouvelle architecture du dialogue social au sein du groupe est construite autour des deux catégories de représentant du personnel :

- Les mandats « électifs », à partir de l'élection des membres du CSE, et qui contribuent aux différentes Instances Représentatives du Personnel (IRP), selon les niveaux (groupe, société, établissements) ;
- Les mandats syndicaux « désignatifs », qui concernent principalement les Organisations Syndicales Représentatives, désignés par ces mêmes organisations selon des modalités précisées dans le présent accord.

Chaque catégorie de mandat a des attributions propres et il est important que ces rôles et responsabilités, ainsi que les droits et moyens qui leur sont octroyés, soit par le législateur soit à travers le présent accord, soient clairement rappelés et respectés.

Ces principes traduisent la volonté des parties de renforcer la transparence et l'information auprès de tous les acteurs concernant les attributions des représentants du personnel dans l'entreprise, contribuant par là même à valoriser leurs rôles.

En outre, les parties réaffirment leur volonté d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la future composition de l'ensemble des instances du Groupe Airbus.

Cette architecture s'appuie sur quatre axes prioritaires qui ont conduit à définir le nouveau modèle du présent accord.

- Un dialogue social plus orienté sur les questions stratégiques et la marche générale de l'entreprise avec une structure globale revue (Comité de Groupe, CSE Central, CSE

d'établissement ou CSE pour les sociétés mono-établissement) permettant de donner aux représentants du personnel une meilleure vision d'ensemble et de mieux suivre la transformation du groupe Airbus en phase avec les thèmes clés (digitalisation, nouvelle méthode de travail, performance industrielle, compétitivité, satisfaction client...).

- Un renforcement de la négociation collective et de la politique contractuelle aux différents niveaux du groupe, au plus près des besoins opérationnels, à travers les moyens octroyés aux Organisations Syndicales Représentatives. Les méthodes de négociation évoluent, il faut ainsi consacrer plus de temps aux phases de concertation pour associer plus étroitement les partenaires sociaux dans l'élaboration des solutions, être agile, mieux à l'écoute des besoins (managers et salariés).
- Une reconnaissance de la nécessité d'une représentation de terrain en fonction de seuils d'effectif dans les établissements à travers la création de Représentants de la Vie Sociale (RVS), traduisant la volonté des négociateurs de reconnaître le rôle de régulation sociale des partenaires sociaux auprès des salariés, partagé avec le management et la fonction RH.
- Un renforcement des moyens dédiés à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux conditions de travail des salariés à travers des moyens additionnels octroyés à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail dans les CSE à partir d'un certain seuil d'effectif.

Article 3 - Les moyens humains, matériels et financiers

Dans le cadre de la présente négociation, les parties se sont efforcées de trouver, à partir des nouvelles dispositions légales et des moyens accordés par le législateur, le point d'équilibre en termes de moyens qui permettra de maintenir et de développer un dialogue social de qualité et aux Instances Représentatives du Personnel d'exister pleinement autour de dispositifs supra-légaux clairs et de modes de fonctionnement renouvelés.

Les précédents accords signés au sein du groupe et dans les sociétés avaient consacré certains principes concernant notamment les moyens octroyés aux Organisations Syndicales Représentatives. Certains de ces principes (aides financières aux Fédérations, mandats syndicaux supra-légaux, moyens matériels) ont démontré leur efficacité et sont repris dans le présent dispositif.

En complément, les parties ont souhaité innover en développant pour la partie syndicale un principe de responsabilisation et d'autonomie (par exemple, la gestion de budgets de déplacements ou de fonctionnement sous la responsabilité d'un responsable syndical).

Par ailleurs, afin de simplifier et de clarifier les modalités de gestion des mandatés, les moyens supra-légaux accordés en termes d'heures de délégation s'articuleront majoritairement autour de deux typologies de mandats :

- Les mandats dits « à temps plein »,
- Les mandats dits « à temps partagé » (mandat de 30 heures de délégation mensuelles).

Ces typologies permettent d'une part de reconnaître la réalité de fonctionnement de certains mandats justifiant d'un temps plein et d'autre part, pour les mandats à temps partagé, de poursuivre une activité professionnelle dans les meilleures conditions.

Si le cumul de plusieurs mandats à temps partagé ne peut être interdit, les parties conviennent que l'objectif recherché est de ne pas rendre impossible l'articulation entre l'activité professionnelle et

l'exercice du mandat, étant entendu qu'au-delà d'un certain volume, l'exercice de l'activité professionnelle devient opérationnellement très difficile.

Ainsi, conformément à l'architecture et aux principes mis en place dans le présent accord accordant des moyens supra-légaux en matière de délégation, notamment, et sans contrevenir aux dispositions légales et conventionnelles existantes, il est précisé que le cumul de mandats à temps partagé, électifs et syndicaux, est possible dans la limite de 60 heures de délégation mensuelles.

En ce qui concerne les modalités de suivi des heures de délégation des mandatés, il sera fait application des règles de pointage applicables à l'ensemble des salariés dans les établissements auxquels ils sont rattachés. Les règles et modalités de suivi des heures de délégation seront rappelées dans des notes d'application au niveau de l'établissement.

Les parties souhaitent rappeler à ce titre qu'il convient en tout état de cause d'instaurer un dialogue permanent et une relation de confiance entre le manager et le mandaté concernant la bonne articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat de façon à ce que ce dernier ne perturbe pas le fonctionnement du service et que les prérogatives du mandaté soient respectées.

Les moyens humains accordés sont définis dans les dispositions des Titres 2 et 3 du présent accord.

Article 4 - Gestion de carrière

Le dispositif ci-après négocié donne l'opportunité de renforcer les modalités de gestion de carrière des mandatés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partagé.

En ce sens, il est rappelé que l'exercice du mandat d'élu du personnel ou de représentant d'une Organisation Syndicale relève du fonctionnement normal de l'entreprise et qu'à ce titre, il doit être pleinement assimilé à une activité professionnelle.

Par ailleurs, la Direction souhaite valoriser l'engagement syndical en conservant au maximum le lien avec les compétences métiers d'origine (via l'accès à la formation notamment) et mettre en place une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour les salariés porteurs de mandats (parcours formant, voire certifiant, attractivité, employabilité), adaptée à la typologie des mandats (voir le Titre 4 du présent accord).

La Direction et les Organisations Syndicales signataires entendent aussi préciser qu'au-delà des mandats expressément prévus par le législateur, il sera fait application des procédures de protection légale prévue par le Code du travail pour les mandats suivants :

- Président, co-président et membres du SE-Works Council d'Airbus et des Comités Européens de Division,
- Coordinateurs syndicaux et Coordinateurs syndicaux adjoints,
- Délégués Syndicaux Centraux adjoints,
- Personnels détachés auprès des instances statutaires des Organisations Syndicales Représentatives,
- Représentants de la vie sociale (RVS – voir article 1-3-4 du Titre 3 du présent accord).

De même et pour faciliter la gestion des mandatés, si les salariés mandatés à temps partagé restent rattachés à leur secteur professionnel au travers de leur hiérarchie opérationnelle, les salariés mandatés à temps plein seront quant à eux rattachés à la fonction Ressources Humaines. Les modalités de gestion

de ce rattachement (délégation dans le système d'information RH, application des processus RH, rôle du responsable syndical...) seront définies dans une note d'application distincte.

Article 5 - Mesures de transition (avant et après les élections professionnelles)

La mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires et notamment la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) dans les établissements et sociétés du groupe a un impact important sur le nombre de mandatés qui se concrétisera au moment des prochaines élections des nouveaux membres des CSE.

De même, le nouveau modèle de dialogue social conduit à revoir largement les rôles, responsabilités et modalités de fonctionnement des différents types de mandats prévus dans le présent accord.

Dans le cadre des mesures négociées, les parties sont convenues d'un calendrier électoral commun à l'ensemble du groupe permettant de regrouper les élections dans le courant du dernier trimestre 2019, entraînant au sein de certaines sociétés le report des élections (voir l'accord de groupe sur les modalités d'organisation des élections du 12 octobre 2018).

De fait et sans attendre le dernier trimestre 2019, certaines mesures anticipées seront mises en place (voir le Titre 6 de l'accord) pour accompagner les salariés mandatés amenés, soit à rester plus longtemps en exercice, soit à anticiper la reprise d'une activité professionnelle à temps complet induite par la réduction du nombre de mandats.

De même, en fonction de l'impact de la mise en place des CSE, la Direction s'est engagée à ouvrir après la conclusion des présentes négociations, une négociation spécifique pour définir avec les partenaires sociaux des mesures d'accompagnement exceptionnelles adaptées aux salariés mandatés qui rencontreraient des difficultés pour retrouver une activité professionnelle ou qui souhaiteraient quitter l'entreprise.

TITRE 2 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL - STRUCTURE, ATTRIBUTIONS et MOYENS

Le présent titre définit la nouvelle structure globale des Instances Représentatives du Personnel (IRP), qui doit permettre de donner aux représentants du personnel la meilleure vision possible de la marche générale du groupe, des sociétés et des établissements qui le composent.

Cette structure, en lien avec l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations récurrentes et ponctuelles et à l'adaptation des négociations obligatoires du 12 octobre 2018, vise à optimiser et à simplifier le fonctionnement des instances, au plus près des réalités opérationnelles, tout en renforçant la qualité et le contenu des informations partagées avec les représentants du personnel.

L'ensemble ci-après négocié constitue un tout cohérent à tous les niveaux intégrant également le Comité Européen du groupe en ce qui concerne plus particulièrement les moyens humains accordés aux membres français de cette instance.

Article 1 - Le Comité Européen (SE-WC)

Les interactions entre le « SE Works Council », ses sous-Comités Européens de Division et les Comités nationaux, notamment le Comité de Groupe d'Airbus en France (CGA-F), sont une réalité qu'il convient de prendre en compte dans le présent accord.

Les principales modalités concernant le Comité Européen, ses commissions et ses sous-comités (attributions, composition, organisation et fonctionnement) sont définies dans un accord spécifique intitulé « Accord sur le Comité d'Entreprise d'Airbus SE et ses Comités européens dérivés de Division » signé le 17 octobre 2018.

1.1 - Interactions entre les Comités Européens et les instances nationales

En cas de processus d'information-consultation mené au niveau du SE-Works Council, ce dernier informera le CGA-F de ses travaux, recueillera toutes orientations que celui-ci pourrait émettre avant la consultation finale et rapportera au CGA-F à propos des résultats de cette procédure.

Sur des sujets qui leur sont communs, le CGA-F peut contribuer aux travaux du SE-Works Council en lui fournissant ses recommandations ou, le cas échéant, son projet d'avis avant la finalisation du processus social au niveau transnational.

Ces échanges devront se tenir dans le respect de la procédure d'information-consultation définie par l'accord sur le Comité européen et selon le calendrier agréé pour cette procédure transnationale.

En cas de procédure d'information-consultation menée au niveau du sous-Comité Européen de Division, ce dernier informera le Comité Social et Economique Central (CSE-C) ou le cas échéant le Comité Social et Economique (CSE) de ses travaux, recueillera toutes orientations que le CSE-C ou CSE pourrait émettre avant la consultation finale et rapportera au CSE-C ou CSE à propos des résultats de cette procédure.

Ces échanges devront se tenir dans le respect de la procédure d'information-consultation définie par l'accord sur le Comité européen et selon le calendrier agréé pour cette procédure transnationale.

1.2 - Moyens

Par exception aux principes arrêtés dans le présent Titre 2 qui concerne principalement les salariés élus au sein des CSE, il est rappelé que les membres français du SE-Works Council ou des sous-Comités Européens de Division sont désignés par les Fédérations Syndicales représentatives au sein du groupe parmi les salariés des sociétés du groupe concernées.

Dans le cadre du présent accord, les parties confirment que les mandats de co-présidents d'instances européennes sont des mandats temps plein.

Par ailleurs, il est alloué à chaque membre titulaire du SE-Works Council et des sous-Comités Européens de Division figurant aux effectifs du groupe Airbus en France, un crédit spécifique de 20 heures de délégation par mois. Ce crédit peut éventuellement être cumulé dans le cadre de l'année civile et utilisé par période(s) bloquée(s) à l'occasion des réunions du Comité Européen.

Il est alloué 4 heures de préparation avant chacune des réunions aux membres du « Select Committee du SE-Works Council », aux membres de la commission Airbus Commercial Aircraft (ACC) et aux experts permanents désignés par le SE-Works Council et le cas échéant des sous-Comités de Division.

Article 2 - Le Comité de Groupe Airbus en France (CGA-F)

2.1 - Mise en place

Le Comité de groupe (CGA-F), rendu désormais possible par l'évolution de la structure juridique du groupe, est un organe essentiel d'information des représentants du personnel au niveau du groupe Airbus en France.

En ce sens, il est doté de pouvoir de consultation et vient succéder au Comité National France (CNF), instance ad hoc d'information mise en place précédemment au niveau du groupe par la volonté des parties signataires.

Les principales modalités concernant le CGA-F (attributions, composition, organisation et fonctionnement) sont définies dans l'accord de groupe relatif au Comité de Groupe Airbus signé le 12 octobre 2018.

2.2 - Moyens

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres titulaires et suppléants du CGA-F est celui dont disposent les membres du CSE-E ou du CSE-C désignés conformément aux dispositions de l'accord relatif au Comité de Groupe Airbus.

Toutefois, il est convenu entre les parties que les rôles de secrétaire et de secrétaire adjoint du Comité de Groupe Airbus justifient un mandat à temps plein. Ils pourront être désignés parmi les membres titulaires temps plein ou temps partagé du Comité de Groupe **par un vote à la majorité des membres présents.**

Le représentant syndical étant désigné parmi l'un des coordinateurs syndicaux, il dispose du crédit d'heures de délégation octroyé conformément à l'article 1.1.2.4 du Titre 3.

Article 3 - Le Comité Social et Économique Central (CSE-C)

Dans les sociétés ou Unités Economiques et Sociales où sont définis au moins deux établissements distincts selon les conditions prévues par l'accord de Groupe sur les modalités d'organisation des élections professionnelles, un Comité Social et Economique Central (CSE-C) sera mis en place dans les conditions définies ci-après.

La création et la composition du CSE-C feront l'objet d'un accord d'entreprise respectant impérativement les dispositions du présent accord.

3.1 - Attributions

Dans le cadre des règles définies à l'article L. 2312-8 à 10 du Code du travail, le CSE-C exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements (article L. 2316-1 du Code du travail).

Le CSE-C est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise et qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements,
- Les projets décidés au niveau de l'entreprise dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies,
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, des projets d'introduction de nouvelles technologies, d'aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité, environnement et conditions de travail,
- Conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires, le CSE-C sera également consulté sur :
 - Les conséquences des orientations stratégiques pour l'entreprise,
 - La situation économique et financière de l'entreprise,
 - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

3.2 - Composition et désignation

Le CSE-C est présidé par un représentant de l'employeur qui pourra être assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaire à la bonne présentation des dossiers, et de membres des CSE-E désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société.

Le nombre de membres du CSE-C comprend un nombre égal de titulaires ou de suppléants défini selon les seuils d'effectif applicables et décrits dans le tableau ci-après.

Tranche d'effectifs par société ou UES	NOMBRE DE MEMBRES du CSE-C (hors délégation employeur)
Entre 100 et 299 salariés	4 membres titulaires et 4 membres suppléants
Entre 300 et 499 salariés	
Entre 500 et 999 salariés	5 membres titulaires et 5 membres suppléants
Entre 1 000 et 2 999 salariés	7 membres titulaires et 7 membres suppléants
Entre 3 000 et 5 999 salariés	9 membres titulaires et 9 membres suppléants
Entre 6 000 et 8 999 salariés	11 membres titulaires et 11 membres suppléants
Entre 9 000 et 17 999 salariés	13 membres titulaires et 13 membres suppléants
À partir de 18 000 salariés	17 membres titulaires et 17 membres suppléants

La répartition des sièges entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société ou de l'UES est faite au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections des CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

Afin d'assurer une représentation de tous les établissements entrant dans le périmètre concerné, les organisations syndicales s'attacheront à rechercher, dans la mesure du possible, une juste répartition des sièges entre les établissements et par collègue.

Les membres du CSE-C sont désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société parmi les membres du CSE-E dans les conditions suivantes :

- Les titulaires du CSE-C parmi les titulaires des CSE-E ;
- Les suppléants du CSE-C parmi les titulaires ou suppléants des CSE-E en possession d'heures de délégation.

Lors de sa première réunion, chaque CSE-C désignera, par un vote à la majorité des membres présents, un secrétaire et un secrétaire adjoint le cas échéant, parmi ses membres titulaires.

3.3 - Organisation et fonctionnement

3.3.1 - Les réunions du CSE-C

3.3.1.1 - Nombre et fréquence des réunions

Le CSE-C se réunira, à l'initiative de son Président une fois tous les deux mois, soit six réunions ordinaires dans l'année civile. Au moins quatre de ces réunions porteront chaque année, en tout ou partie, sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité, environnement et conditions de travail.

Ponctuellement, un suppléant membre de la CSSCT-C peut être invité à une réunion plénière du CSE-C pour venir supporter un point spécifique traitant de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail. Cette invitation doit faire l'objet d'un accord entre le Président et le secrétaire du CSE-C.

Des réunions extraordinaires sous la responsabilité du Président du CSE-C pourront être nécessaires en fonction de l'activité de la société ou de l'UES.

Les modalités de convocations et de transmission des informations nécessaires à la bonne tenue de ces réunions (délais, formats, accès) seront précisées dans le cadre de la refonte complète de l'utilisation de la Base de Données Sociales et Economiques (BDES), qui sera effectuée au niveau du groupe, en tout état de cause, avant les élections professionnelles mettant en place les CSE.

Dans ce cadre, il sera recherché une meilleure exploitation de la digitalisation des documents afférents au fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (Comité de groupe, CSE-C, CSE-E).

3.3.1.2 - Recours à la visioconférence

Les parties signataires conviennent qu'il sera possible d'avoir recours à la visioconférence notamment pour permettre aux intervenants ponctuels aux CSE-C de se rendre disponibles pour les réunions.

3.3.1.3 - Procès-verbal du CSE-C

Le secrétaire du CSE-C est en charge de fournir à des fins de validation par l'ensemble des membres de l'instance un procès-verbal dans un délai maximum de 3 semaines suivant chaque réunion. Le procès-verbal sera ainsi approuvé lors de la réunion plénière suivante.

Le coût associé à la rédaction du procès-verbal des réunions du CSE-C est pris en charge par la Direction.

3.3.2 - Rôle des suppléants au CSE-C

Il est convenu que les membres suppléants ne pourront assister aux réunions qu'en remplacement d'un membre titulaire.

Cependant, afin de leur permettre d'exercer cette possibilité, les suppléants recevront les convocations à titre indicatif et auront accès aux mêmes informations que les membres titulaires.

Chaque membre titulaire absent devra en avertir au préalable par écrit le secrétaire du CSE-C et le Responsable des Relations Sociales en lui indiquant si le suppléant sera présent. Les remplacements s'opèrent par réunions entières.

3.4 - Moyens

3.4.1 - Crédit d'heures des membres

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres titulaires et suppléants du CSE-C est celui dont disposent les membres du CSE-E qui auront été désignés par les Organisations syndicales Représentatives pour siéger au CSE-C.

3.4.2 - Rôles clés justifiant une responsabilité à temps plein

En fonction de l'effectif de la société ou de l'UES défini ci-dessous, les parties conviennent que les rôles de secrétaire et de secrétaire adjoint du CSE-C définis à l'article 3.2 du Titre 2 peuvent justifier de mandats à temps plein pour l'exercice de leurs attributions.

Il est précisé que les membres titulaires dont le rôle dans le CSE-C justifie un temps plein pourront être désignés parmi les membres titulaires temps plein ou temps partagé du CSE-C.

Tranche d'effectifs par société ou UES	Rôle clés justifiant de temps plein au CSE-C
Entre 3 000 et 5 999 salariés	1 secrétaire temps plein
Entre 6 000 et 8 999 salariés	1 secrétaire temps plein 1 secrétaire adjoint temps plein
Entre 9 000 et 17 999 salariés	
À partir de 18 000 salariés	

3.4.3 - Les représentants syndicaux au CSE-C

Les représentants syndicaux au CSE-C sont fixés et désignés conformément à l'article L. 2316-7 du Code du travail.

Les parties conviennent que le crédit d'heures des représentants syndicaux au CSE-C est celui dont dispose l'élu du CSE-E ou du représentant syndical au CSE-E.

3.5 - Les Commissions du CSE-C

Dans le cadre de la nouvelle structure négociée, les parties ont d'une part, souhaité confirmer leur volonté de donner toute leur place aux questions de santé, sécurité, environnement et conditions de travail et d'autre part, convenu de revoir le positionnement des commissions existantes au niveau central pour en optimiser le fonctionnement au plus près des réalités opérationnelles et des centres de décision selon les thématiques abordées.

Les parties rappellent que le CSE-C ne dispose pas de la faculté de créer des commissions facultatives par délibération en dehors des dispositions prévues dans le présent accord.

3.5.1 - La commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCT-C)

3.5.1.1 - Attributions

La CSSCT-C coordonne les travaux et les réflexions des CSSCT-E dès lors qu'ils concernent la santé, la sécurité, l'environnement et les conditions de travail ainsi que les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de travail sur l'ensemble de la société ou de l'UES.

La CSSCT-C suit notamment le bilan des accidents du travail et maladies professionnelles au niveau de la société ou de l'UES et est force de proposition sur les plans d'actions visant à améliorer leur prévention.

La CSSCT-C prépare également les délibérations du CSE-C pour les domaines relevant de sa compétence dans le cadre des attributions du CSE-C. Étant une émanation du CSE-C, les parties rappellent que la CSSCT-C n'a pas, conformément à la loi, d'attributions consultatives.

3.5.1.2 - Composition et désignation

La CSSCT-C est présidée par l'employeur qui pourra être assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaires à la bonne présentation des dossiers, et de membres désignés par le CSE-C parmi les membres titulaires du CSE-C ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

De plus, assistent de plein droit aux réunions les personnes suivantes : le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin ; le responsable interne du service hygiène, sécurité et conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail ; l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des CARSAT.

Ces personnes seront en conséquence également conviées aux réunions des CSE-C portant sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité, l'environnement et les conditions de travail.

Le nombre de membres de la CSSCT-C est défini selon les seuils d'effectif applicables et décrits dans le tableau ci-après.

Tranche d'effectifs par société ou UES	Nombre de membres de la CSSCT-C (hors délégation employeur)
Entre 300 et 499 salariés	4 membres
Entre 500 et 999 salariés	
Entre 1 000 et 2 999 salariés	
Entre 3 000 et 5 999 salariés	6 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	8 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	10 membres
À partir de 18 000 salariés	12 membres

Les membres de la CSSCT-C sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres présents au CSE-C au scrutin de liste proportionnelle au plus fort reste parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE-C en possession d'un crédit d'heures de délégation. Leur mandat prendra fin avec celui du mandat des membres élus du CSE-C.

Afin d'assurer une représentation de tous les établissements entrant dans le périmètre concerné, les membres du CSE-C s'attacheront à rechercher, dans le respect des conditions légales, une juste répartition des sièges entre les établissements et par collège.

Lors de sa première réunion, la CSSCT-C désignera par un vote à la majorité des membres présents un secrétaire parmi les membres titulaires en provenance du CSE-C ayant été désignés pour devenir membres de la CSSCT-C.

3.5.1.3 - Organisation et fonctionnement

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale est convoquée par son Président quatre fois par an.

Des réunions extraordinaires du CSSCT-C pourront se tenir entre les quatre réunions ordinaires à l'initiative de son Président, ou de la majorité de ses membres.

Les modalités spécifiques de fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail sont définies par le règlement intérieur **du CSE-C**.

3.5.1.4 - Moyens

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la CSSCT-C est celui dont disposent les membres du CSE-C qui auront été désignés pour siéger à la CSSCT-C.

Il est convenu entre les parties que le rôle de secrétaire de la CSSCT-C justifie un mandat à temps plein à compter d'un seuil d'effectif de 3 000 salariés au niveau de la société ou de l'UES. Il est précisé que ce dernier pourra être désigné parmi les membres titulaires temps plein ou temps partagé de la CSSCT-C.

3.5.2 - Les autres commissions du CSE-C

Les parties rappellent que le CSE-C ne dispose pas de la faculté de créer des Commissions facultatives par délibération en dehors des dispositions prévues dans le présent accord.

3.5.2.1 - La Commission Économique

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission Économique uniquement au niveau du CSE-C ou du CSE dans des sociétés mono-établissement dès lors que ces dernières atteignent le seuil d'effectif de 1 000 salariés au niveau de la société ou de l'UES.

- **Attributions**

La Commission Économique étudie notamment les documents économiques et financiers présentés au CSE-C. Elle prépare les consultations relatives aux attributions économiques du CSE-C et approfondit les questions relatives à ce sujet.

- **Composition et désignation**

La Commission Économique est présidée par un représentant de l'employeur, désigné par la Direction de la société et assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaire à la bonne présentation des dossiers, et de membres désignés par le CSE-C parmi les membres titulaires de la CSE-C.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par société ou UES	Nombre de membres de la Commission Économique (hors délégation employeur)
Entre 1 000 et 2 999 salariés	5 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	5 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	6 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	8 membres
À partir de 18 000 salariés	10 membres

Le secrétaire est d'abord élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-C parmi les membres titulaires du CSE-C lors de la mise en place de la Commission Économique.

Les sièges restants sont ensuite répartis entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société ayant des élus au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et désignés parmi les membres titulaires du CSE-C.

Les Représentants Syndicaux au CSE-C seront invités à participer aux réunions de la Commission Économique.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-C fixe les modalités de fonctionnement de la Commission Économique. La Commission Économique est réunie deux fois par an sur convocation du Président, sauf situation particulière justifiant la tenue de réunions supplémentaires.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission Économique est celui dont disposent les membres du CSE-C qui auront été désignés par les Organisations Syndicales Représentatives pour siéger à la Commission Économique.

3.5.2.2 - La Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) uniquement au niveau du CSE-C ou du CSE dans des sociétés mono-établissement dès lors que ces dernières atteignent le seuil d'effectif de 300 salariés au niveau de la société ou de l'UES.

- **Attributions**

La Commission GEPP instruit et étudie les données relatives à la formation et à la gestion des compétences.

Elle prépare les délibérations du CSE-C en matière d'emploi et de formation et prépare les consultations du CSE-C sur la politique emploi et compétences de l'entreprise.

- **Composition et désignation**

La Commission GEPP est présidée par un représentant de l'employeur, désigné par la Direction de la société et assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaire à la bonne présentation des dossiers.

La Commission GEPP est composée de membres désignés par la CSE-C parmi les membres titulaires de la CSE-C.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par société ou UES	Nombre de membres de la Commission GEPP (hors délégation employeur)
Entre 300 et 499 salariés	4 membres
Entre 500 et 999 salariés	4 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	5 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	5 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	6 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	8 membres
À partir de 18 000 salariés	10 membres

Le secrétaire est d'abord élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-C parmi les membres titulaires du CSE-C lors de la mise en place de la Commission GEPP.

Les sièges restants sont ensuite répartis entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société ayant des élus au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et désignés parmi les membres titulaires du CSE-C.

Les Représentants Syndicaux au CSE-C seront invités à participer aux réunions de la Commission GEPP.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-C fixe les modalités de fonctionnement de la Commission GEPP. La Commission GEPP est réunie deux fois par an sur convocation du Président, sauf situation particulière justifiant la tenue de réunions supplémentaires.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission GEPP est celui dont disposent les membres du CSE-C qui auront été désignés par les Organisations Syndicales Représentatives pour siéger à la commission GEPP.

3.5.2.3 - La Commission Égalité Professionnelle

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission Égalité Professionnelle uniquement au niveau du CSE-C ou du CSE dans des sociétés mono-établissement dès lors que ces dernières atteignent le seuil d'effectif de 300 salariés au niveau de la société ou de l'UES.

- **Attributions**

La Commission Égalité Professionnelle instruit et étudie les données relatives à l'égalité professionnelle et plus largement les sujets relatifs à la diversité, les séniors, le travail des jeunes et travailleurs handicapés. Elle prépare notamment les délibérations du CSE-C sur la partie relative au rapport de situation comparée des hommes et des femmes au niveau de la société dans le cadre de la consultation du CSE-C sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

- **Composition et désignation**

La Commission Égalité Professionnelle est présidée par un représentant de l'employeur, désigné par la Direction de la société et assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaire à la bonne présentation des dossiers.

La Commission Égalité Professionnelle est composée de membres désignés par le CSE-C parmi les membres titulaires du CSE-C.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par société ou UES	Nombre de membres de la Commission Égalité Professionnelle (hors délégation employeur)
Entre 300 et 499 salariés	4 membres
Entre 500 et 999 salariés	4 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	5 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	5 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	6 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	8 membres
À partir de 18 000 salariés	10 membres

Le secrétaire est d'abord élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-C parmi les membres titulaires du CSE-C lors de la mise en place de la Commission Égalité Professionnelle. Les sièges restants sont ensuite répartis entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société ayant des élus au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et sont désignés parmi les membres titulaires du CSE-C.

Les Représentants Syndicaux au CSE-C seront invités à participer aux réunions de la Commission Égalité Professionnelle.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-C fixe les modalités de fonctionnement de la Commission Égalité Professionnelle.

La Commission est réunie deux fois par an sur convocation du Président, sauf situation particulière justifiant la tenue de réunions supplémentaires.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission Égalité Professionnelle est celui dont disposent les membres du CSE-C qui auront été désignés par les Organisations Syndicales Représentatives pour siéger à la Commission Égalité Professionnelle.

Article 4 - Le Comité Social et Économique d'Établissement (CSE-E)

4.1 - Attributions

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du Code du travail, le CSE-E a pour mission d'assurer une expression collective des salariés et est informé sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

Le CSE-E est consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise et comportant des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement sur lesdites mesures d'adaptation le concernant,
- La mise en œuvre des projets décidés au niveau de l'établissement limité aux pouvoirs du chef d'établissement.

Dans les établissements distincts comportant plus de 300 salariés, le CSE-E est également consulté sur le bilan social établissement, préalablement à la consultation, le cas échéant, du Comité Social Economique Central (CSE-C) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'avis des CSE-E est transmis au CSE-C en vue de sa consultation, conformément aux délais en vigueur.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, les CSE-E sont 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, de l'environnement 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 est transmis au CSE-C en vue de sa consultation, conformément aux délais en vigueur.

Le CSE-E n'est pas consulté sur les projets d'information-consultation qui relèvent de la compétence du CSE-C ou du CGA-F, conformément aux dispositions applicables de l'accord relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires.

4.2 - Composition

Le CSE-E est présidé par un représentant de l'employeur qui pourra être assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaires à la bonne présentation des dossiers, de membres élus par le personnel et de représentants syndicaux.

La délégation du personnel, dont le nombre dépend de l'effectif de l'établissement concerné, comprend un nombre égal de titulaires ou de suppléants. Le nombre de membres par établissement est celui défini par la loi.

Cependant, les parties conviennent, qu'en sus des dispositions prévoyant les trois collèges électoraux légaux, il soit instauré la possibilité de créer des collèges spécifiques additionnels dans les sociétés ou établissements comprenant du personnel navigant tel que défini dans l'accord de Groupe relatif aux modalités d'organisation des élections professionnelles.

Les membres élus, le cas échéant, dans ces collèges s'ajouteront au nombre de membre fixé par l'article 4.4.1 du présent Titre.

Les modalités des élections sont définies par les protocoles d'accord préélectorales qui s'inscriront dans les dispositions prévues par l'accord sur les modalités d'organisation des élections professionnelles au sein du groupe Airbus en France.

Lors de sa première réunion, le CSE-E désignera par un vote à la majorité des membres présents, parmi ses membres titulaires, les membres du bureau du CSE-E qui comprend, a minima le secrétaire et le trésorier, qui peuvent être complétés **utilement** (notamment dans les sites importants), d'un secrétaire adjoint voire d'un trésorier adjoint.

4.2.1 - Les représentants syndicaux au CSE-E

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 2143-22 du Code du travail applicables dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE-E dans les établissements de 50 salariés et plus, qui assiste aux réunions du CSE-E. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées par la réglementation en vigueur.

4.3 - Organisation et fonctionnement

4.3.1 - Les réunions du CSE-E

4.3.1.1 - Nombre et fréquence des réunions

Le CSE-E se réunira, à l'initiative de son Président, onze fois par an (année civile). En complément, des réunions extraordinaires sous la responsabilité du Président du CSE-E pourront être nécessaires en fonction de l'activité de l'établissement ou de la société mono-établissement.

Au moins quatre réunions du CSE-E porteront chaque année, en tout ou partie, sur les attributions du Comité en matière de santé, sécurité, environnement et conditions de travail.

Ponctuellement, un suppléant membre de la CSSCT-E peut être invité à une réunion plénière du CSE-E pour venir supporter un point spécifique traitant de la santé, de la sécurité, de l'environnement et des conditions de travail. Cette invitation doit faire l'objet d'un accord entre le Président et le secrétaire du CSE-E.

Les modalités de convocation et de transmission des informations nécessaires à la bonne tenue de ces réunions (délais, formats, accès) seront précisées dans le cadre de la refonte complète de l'utilisation de la Base de Données Sociales et Economiques (BDES), telle que mentionnée dans le présent accord (voir l'article 3.3.1.1 relatif au CSE-C).

Il est convenu entre les parties, lorsque les sujets à présenter sont communs et afin d'éviter aux intervenants de dupliquer leurs présentations, la possibilité d'organiser des réunions communes entre plusieurs CSE-E d'une UES. Ces réunions seront organisées par accord entre les Présidents et information des secrétaires de CSE-E concernés.

4.3.1.2 - Recours à la visioconférence

Les parties signataires conviennent qu'il sera possible d'avoir recours à la visioconférence notamment pour permettre aux intervenants ponctuels aux CSE-E de se rendre disponibles pour les réunions.

4.3.1.3 - Procès-verbal du CSE-E

Le secrétaire du CSE-E est en charge de fournir à des fins de validation par l'ensemble des membres de l'instance un procès-verbal dans un délai maximum de trois semaines suivant chaque réunion.

Le procès-verbal sera ainsi approuvé lors de la réunion plénière suivante.

Le coût associé à la rédaction du procès-verbal des réunions du CSE-E est pris en charge sur le budget de fonctionnement des CSE-E.

4.3.2 - Rôle des suppléants au CSE-E

Il est convenu que les membres suppléants ne pourront assister aux réunions qu'en remplacement d'un membre titulaire.

Cependant, afin de leur permettre d'exercer cette possibilité, les suppléants recevront les convocations à titre indicatif et auront accès aux mêmes informations que les membres titulaires.

Chaque membre titulaire absent devra en avertir au préalable par écrit le secrétaire du CSE-E ainsi que le Responsable Relations Sociales en lui indiquant si le suppléant sera présent.
Les remplacements s'opèrent par réunions entières.

4.4 - Moyens

4.4.1 - Crédit d'heures des membres

4.4.1.1 - Membres titulaires du CSE-E

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE-E bénéficient d'un crédit d'heures de délégation prévu par les dispositions de l'article L. 2314-7 du Code du travail pour les établissements ou société mono-établissement dont le seuil d'effectif est compris entre 11 et 299 salariés.

Pour les établissements dont le seuil d'effectif est supérieur **ou égal à 300 salariés**, les parties conviennent d'un crédit d'heures spécifiques attribué aux membres titulaires autour des deux types de mandats possibles : un mandat partagé disposant d'un crédit d'heures mensuel de délégation de 30 heures et un mandat à temps plein.

Les crédits d'heures spécifiques des membres titulaires sont définis comme suit selon les seuils d'effectif applicables par établissement ou société mono-établissement :

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	TITULAIRES		
	Nombre de membres titulaires au CSE-E ou CSE	Nombre de mandats titulaires à temps plein	Nombre de mandats titulaires à temps partagé 30 heures
Entre 11 et 99 salariés	De 1 à 5 membres	/	Dispositions supplétives de 10 heures à 19 heures
Entre 100 et 299 salariés	De 6 à 11 membres	/	Dispositions supplétives de 21 heures à 22 heures
Entre 300 et 499 salariés	De 11 à 12 membres	/	Tous à 30 heures
Entre 500 et 999 salariés	De 13 à 16 membres	1 temps plein	Reste des membres à 30 heures
Entre 1 000 et 2 999 salariés	De 17 à 24 membres	2 temps plein	Reste des membres à 30 heures
Entre 3 000 et 5 999 salariés	De 25 à 30 membres	10 temps plein	Reste des membres à 30 heures
Entre 6 000 et 8 999 salariés	De 31 à 33 membres	15 temps plein	Reste des membres à 30 heures
Entre 9 000 et 17 999 salariés	De 34 à 35 membres	18 temps plein	Reste des membres à 30 heures
À partir de 18 000 salariés	35 membres	30 temps plein	Reste des membres à 30 heures

Le nombre de mandats à temps plein comprend les mandats à temps plein accordés au titre du bureau du CSE-E (voir l'article 4.4.1.3 ci-dessous) et les secrétaires des Commissions du CSE-E dès lors que les postes ont été définis comme justifiant un temps plein (voir les articles 4.5.1.4, 4.5.2.1 et 4.5.2.2 ci-dessous).

Les CSE-E des établissements concernés, procéderont en premier lieu à la désignation par un vote à la majorité des membres présents au CSE-E pour les mandats suivants justifiant un temps plein :

- Le Secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint du CSE-E selon les seuils d'effectifs décrits à l'article 4.4.1.3 du présent titre ;
- Le Secrétaire de la commission des marchés pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés ;
- Le Secrétaire en charge de la coordination des activités sociales et culturelles pour les établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés.

Le reste des mandats à temps plein sera ensuite réparti entre Organisations Syndicales Représentatives **au niveau de l'établissement**, au prorata des suffrages obtenus au 1er tour des élections CSE suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

4.4.1.2 - Membres suppléants du CSE-E

Les parties conviennent d'attribuer un volume d'heures de délégation aux suppléants du CSE-E à partir d'un seuil d'effectif de 500 salariés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement, pour renforcer les moyens relatifs aux prérogatives santé, sécurité, environnement et conditions de travail et permettre d'assurer un fonctionnement efficace et opérationnel pour protéger l'entreprise et ses salariés.

Néanmoins, **à titre exceptionnel**, il est convenu que les membres suppléants bénéficiant d'heures de délégation puissent être désignés dans les autres commissions du CSE-E.

Les crédits d'heures des membres suppléants sont définis comme suit selon les seuils d'effectif applicables par établissement ou société mono-établissement :

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	SUPPLÉANTS	
	Nombre de membres suppléants au CSE-E	Nombre de mandats suppléants à temps partagé 30 heures
Entre 11 et 99 salariés	De 1 à 5 membres	/
Entre 100 et 299 salariés	De 6 à 11 membres	
Entre 300 et 499 salariés	De 11 à 12 membres	/
Entre 500 et 999 salariés	De 13 à 16 membres	3 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	De 17 à 24 membres	5 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	De 25 à 30 membres	10 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	De 31 à 33 membres	15 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	De 34 à 35 membres	20 membres
À partir de 18 000 salariés	35 membres	35 membres

Les mandats de suppléants pour lesquels des heures de délégation sont accordées sont répartis entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement (ou de la société mono-établissement) au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections du CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

4.4.1.3 - Rôles clés justifiant une responsabilité à temps plein

En fonction de l'effectif de l'établissement défini ci-dessous, les parties conviennent que les rôles de secrétaire, de secrétaire adjoint, de trésorier et de trésorier adjoint peuvent justifier de mandats à temps plein pour l'exercice de leurs attributions.

Ces postes clés seront désignés parmi les membres titulaires à temps plein du CSE-E.

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	CSE-E
Entre 500 et 999 salariés	Rôle de secrétaire
Entre 1 000 et 2 999 salariés	
Entre 3 000 et 5 999 salariés	Rôle de secrétaire Rôle de trésorier
Entre 6 000 et 8 999 salariés	Rôle de secrétaire Rôle de secrétaire adjoint Rôle de trésorier Rôle de trésorier adjoint
Entre 9 000 et 17 999 salariés	
À partir de 18 000 salariés	

4.4.2 - Les représentants syndicaux au CSE-E

Comme décrit dans l'article 4.2.1 ci-dessus, les représentants syndicaux au CSE-E sont fixés et désignés conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail.

Les parties conviennent d'un crédit d'heures mensuel défini selon les seuils d'effectif applicables comme suit :

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Crédit d'heures RS au CSE-E
Entre 11 et 99 salariés	20 heures
Entre 100 et 299 salariés	20 heures
Entre 300 et 499 salariés	20 heures
Entre 500 et 999 salariés	30 heures
Entre 1 000 et 2 999 salariés	30 heures
Entre 3 000 et 5 999 salariés	Temps plein
Entre 6 000 et 8 999 salariés	Temps plein
Entre 9 000 et 17 999 salariés	Temps plein
À partir de de 18 000 salariés	Temps plein

4.5 - Les Commissions du CSE-E

Dans la même approche que ce qui est défini pour les Commissions du CSE-C, il est convenu entre les parties que le CSE-E s'appuiera pour ses travaux sur les Commissions mises en place au niveau de l'établissement.

Le nombre de Commissions et leurs moyens associés sont définis en fonction des seuils d'effectifs de la société (lorsqu'elle est mono-établissement) ou de l'établissement.

Les parties conviennent que le volume d'heures global attribué aux membres titulaires et suppléants du CSE-E défini dans l'article 4.4.1 du présent accord permettra d'assurer l'ensemble des prérogatives du CSE-E incluant les attributions de ses commissions associées définies comme suit.

Les parties rappellent que le CSE-E ne dispose pas de la faculté de créer des Commissions facultatives par délibération en dehors des dispositions prévues dans le présent accord.

4.5.1 - La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Etablissement (CSSCT-E)

4.5.1.1 - Attributions

En application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, la CSSCT-E exerce, par délégation du CSE-E l'ensemble des attributions du CSE-E relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE-E tel que prévu par l'article 4.1 du présent accord.

La CSSCT-E est ainsi chargée de préparer les délibérations du CSE-E pour les domaines relevant de sa compétence. Étant une émanation du CSE-E, les parties rappellent que la CSSCT-E n'a pas, conformément à la loi, d'attributions consultatives.

4.5.1.2 - Composition et désignation

Dans les établissements (ou société mono établissement) de plus de 6000 salariés et en vue de faciliter le fonctionnement opérationnel de la CSSCT-E, les parties conviennent de la possibilité de créer des sous-commissions au sein de la CSSCT-E.

Il s'agit pour autant, conformément aux dispositions légales en vigueur précisant le fonctionnement de la CSSCT-E, d'une seule et même CSSCT-E au sein du CSE-E.

Chaque CSSCT-E ou chaque sous-commission de la CSSCT-E le cas échéant, est présidée par un représentant de l'employeur, désigné par la Direction de l'établissement et assisté des collaborateurs qu'il juge nécessaires à la bonne présentation des dossiers, et de membres élus par le CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

En outre, assistent de droit aux réunions de la CSSCT-E ou le cas échéant de chacune de ses sous-commissions les personnes suivantes : le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant les compétences en la matière, sur délégation du médecin ; le responsable interne du service hygiène, sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ; l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des CARSAT.

Ces personnes assistent également de droit aux réunions du CSE-E portant sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné.

- **Nombre de sièges et sous-commissions :**

Le nombre de sièges et de sous-commissions est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Nombre de sous-commissions maximum possibles	Nombre de membres total pour l'ensemble de la CSSCT-E ou sous-commissions (Hors Délégation Employeur)
Entre 11 et 99 salariés	/	de 1 à 3 membre(s)
Entre 100 et 299 salariés	/	3 membres
Entre 300 et 499 salariés	/	4 membres
Entre 500 et 999 salariés	/	5 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	/	6 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	/	10 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	2	15 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	4	20 membres
À partir de 18 000 salariés	5	25 membres

Les critères constitutifs de chaque sous-commission feront l'objet d'un accord d'établissement.

En fonction de ce ou ces critères, le CSE-E décidera, le cas échéant, du nombre de sous-commissions à créer par une résolution adoptée à la majorité des membres présents du CSE-E.

- **Désignation**

Les membres de la CSSCT-E sont désignés par une résolution adoptée à la majorité des membres présents au CSE-E au scrutin de liste proportionnelle au plus fort reste, parmi les membres titulaires du CSE-E ou les suppléants en possession d'un crédit d'heures de délégation. Pour les établissements ou société mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 3 000 salariés, les parties conviennent de la présence d'au moins un membre titulaire à temps plein du CSE-E au sein de la CSSCT-E (ou de chaque sous-commission le cas échéant) pour assurer le rôle de secrétaire à temps plein tel que décrit ci-dessous.

Leur mandat prendra fin avec celui du mandat des membres élus du CSE-E.

Lors de sa première réunion, la CSSCT-E (ou chaque sous-commission le cas échéant) désignera par un vote à la majorité des membres présents un secrétaire parmi ses membres.

Pour les établissements ou société mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 3 000 salariés, les parties conviennent que le secrétaire de la CSSCT-E (ou de chaque sous-commission le cas échéant) justifie un mandat à temps plein. Ce dernier est désigné parmi les membres à temps plein de la CSSCT-E conformément à l'article 4.4.1.1 ci-dessus.

4.5.1.3 - Organisation et fonctionnement

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Etablissement (ou chaque sous-commission le cas échéant) est convoquée par son Président quatre fois par an.

Des réunions extraordinaires de la CSSCT-E (ou de chaque sous-commission le cas échéant) pourront se tenir entre les quatre réunions ordinaires à l'initiative de son Président, ou de la majorité de ses membres titulaires.

Les modalités spécifiques de fonctionnement des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail Etablissement (ou de chaque commission le cas échéant) sont définies par le règlement intérieur **du CSE-E**.

4.5.1.4 - Moyens humains

Les parties conviennent que le crédit d'heures de délégation des membres de la CSSCT-E ou de chaque sous-commission le cas échéant, est celui dont disposent les membres du CSE-E qui auront été élus par la délégation du CSE-E pour siéger à la CSSCT-E ou aux sous-commissions.

Il est convenu entre les parties que le rôle de secrétaire de la CSSCT-E (ou de chaque sous-commission le cas échéant) justifie un mandat à temps plein à compter d'un seuil d'effectif de 3 000 salariés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement, désigné parmi les membres à temps plein de la CSSCT-E.

4.5.2 - Les autres Commissions du CSE-E

4.5.2.1 - La Commission des marchés

Une Commission des marchés est mise en place au sein des CSE-E conformément aux dispositions légales en vigueur des articles L. 2315-44-1 et suivants du Code du travail.

Ainsi, sont tenus, selon l'article **D. 2315-29 du Code du Travail en vigueur**, de mettre en place la Commission des marchés les CSE qui dépassent, pour au moins 2 des 3 critères, les seuils suivants :

- **50 salariés au sein du CSE-E à la clôture d'un exercice ;**
- 3 100 000 € pour le montant total des ressources annuelles définies à l'article D. 2315-34 du Code du travail ;
- 1 550 000 € pour le total du bilan.

- **Attributions**

Cette Commission des marchés vise à encadrer et sécuriser le recours à des prestataires et à des fournisseurs de services par le CSE-E.

- **Composition et désignation**

La Commission des marchés est composée de membres désignés par le CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectif applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous :

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Nombre de membres au sein de la Commission des marchés
Entre 50 et 99 salariés	5 membres
Entre 100 et 299 salariés	5 membres
Entre 300 et 499 salariés	5 membres
Entre 500 et 999 salariés	5 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	7 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	7 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	7 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	9 membres
À partir de 18 000 salariés	11 membres

Le secrétaire de la Commission des marchés est élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E lors de la mise en place de la Commission des marchés.

Les sièges restants sont ensuite répartis entre les Organisations Syndicales au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et désignés parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

Pour les établissements ou les sociétés mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 3 000 salariés, les parties conviennent que le secrétaire de la Commission des marchés justifie un mandat à temps plein. Ce dernier est désigné parmi les membres titulaires à temps plein du CSE-E.

À titre dérogatoire, il est rappelé que pour les établissements ou sociétés mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés, le secrétaire de la Commission des marchés justifiant un temps plein est désigné par un vote à la majorité des membres présents au CSE-E avant la répartition des autres mandats à temps plein du CSE-E tel que défini à l'article 4.4.1.1 ci-dessus.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-E fixe les modalités de fonctionnement de la Commission des marchés. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au CSE-E, selon les modalités déterminées par ce règlement intérieur.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission des marchés est celui dont disposent les membres du CSE-E qui auront été désignés par les Organisations Syndicales pour siéger à la commission des marchés.

Les parties conviennent que le rôle de secrétaire de la Commission des marchés justifie d'être considéré à temps plein pour l'exercice de ses attributions à compter d'un seuil d'effectif de 3 000 salariés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement.

4.5.2.2 - La Commission des activités sociales et culturelles

Les parties conviennent de la possibilité de mettre en place des Commissions liées à la gestion des activités sociales et culturelles, dès lors que la société mono-établissement ou l'établissement atteint le seuil d'effectif de 300 salariés.

- **Attributions**

Cette Commission, par délégation du CSE-E, assure, contrôle ou participe à la gestion des activités sociales et culturelles établies au sein de l'établissement ou de la société mono-établissement.

- **Composition et désignation**

Les parties conviennent de la possibilité de créer des sous-commissions des activités sociales et culturelles à compter d'un certain seuil d'effectif pour permettre d'assurer une gestion efficace des différentes prestations.

La Commission des activités sociales et culturelles (ou ses sous-commissions le cas échéant) est composée de membres désignés par le CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectifs applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Nombre de sous commissions maximum possibles	Nombre de membres total pour l'ensemble des commissions ASC ou sous-commissions
Entre 11 et 99 salariés	/	/
Entre 100 et 299 salariés	/	/
Entre 300 et 499 salariés	5	5 membres
Entre 500 et 999 salariés	5	8 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	5	10 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	5	15 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	6	20 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	8	30 membres
À partir de 18 000 salariés	10	35 membres

Le CSE-E décidera, le cas échéant, du nombre de sous-commissions, de leur objet et de leur composition par une résolution adoptée à la majorité des membres présents du CSE-E.

Le secrétaire de la Commission (ou de chaque sous-commission le cas échéant) est d'abord élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E lors de mise en place de la Commission des activités sociales et culturelles.

Les sièges restants sont ensuite répartis entre les Organisations Syndicales au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et désignés parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

Il est rappelé que pour les établissements ou société mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés, les parties conviennent de la création d'un poste unique de secrétaire en charge de la coordination des activités sociales et culturelles et justifiant un mandat à temps plein. Ce dernier est désigné parmi les membres titulaires à temps plein du CSE-E par un vote à la majorité des membres présents au CSE-E avant la répartition des autres mandats à temps plein du CSE-E tel que défini à l'article 4.4.1.1 ci-dessus.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-E fixe les modalités de fonctionnement de la Commission des activités sociales et culturelles.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission des activités sociales et culturelles (ou de chaque sous-commission) est celui dont disposent les membres du CSE-E qui auront été désignés par les Organisations Syndicales pour siéger à la Commission des activités sociales et culturelles.

Pour les établissements ou société mono-établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés, les parties conviennent que le rôle de secrétaire en charge de la coordination des activités sociales et culturelles justifie d'être considéré à temps plein pour l'exercice de ses attributions.

4.5.2.3 - La commission d'information et d'aide au logement

Les parties conviennent de la mise en place d'une Commission d'information et d'aide au logement, dès lors que la société mono-établissement ou l'établissement atteint le seuil d'effectif de 300 salariés.

- **Attributions**

La Commission d'information et d'aide au logement facilite le logement et l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation.

À cet effet, la Commission :

- Recherche les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction,
- Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

- **Composition et désignation**

La Commission d'information et d'aide au logement est composée de membres désignés par le CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

Le nombre de sièges est défini selon les seuils d'effectifs applicables et renseigné dans le tableau ci-dessous.

Tranche d'effectifs par établissement ou société mono-établissement	Nombre de membres au sein de la Commission information et aide au logement
Entre 11 et 99 salariés	/
Entre 100 et 299 salariés	/
Entre 300 et 499 salariés	3 membres
Entre 500 et 999 salariés	3 membres
Entre 1 000 et 2 999 salariés	4 membres
Entre 3 000 et 5 999 salariés	5 membres
Entre 6 000 et 8 999 salariés	6 membres
Entre 9 000 et 17 999 salariés	7 membres
À partir de 18 000 salariés	8 membres

Le secrétaire de la commission d'information et d'aide au logement est élu par un vote à la majorité des membres présents du CSE-E parmi les membres titulaires du CSE-E lors de mise en place de la commission d'information et d'aide au logement.

Les sièges restants sont ensuite répartis entre Organisations Syndicales au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections CSE-E suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste, et désignés parmi les membres titulaires du CSE-E ou ses membres suppléants en possession d'heures de délégation.

- **Organisation et fonctionnement**

Le règlement intérieur du CSE-E fixe les modalités de fonctionnement de la Commission d'information et d'aide au logement.

Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au CSE-E, selon les modalités déterminées par le règlement intérieur du CSE-E.

- **Moyens humains**

Les parties conviennent que le crédit d'heures des membres de la Commission d'information et d'aide au logement est celui dont disposent les membres du CSE-E qui auront été désignés par les Organisations Syndicales pour siéger à la Commission d'information et d'aide au logement.

Article 5 - Le Comité Social et Économique (CSE)

Il est précisé que dans les sociétés mono-établissement, le CSE sera mis en place conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour le CSE-E.

Seront constituées au sein du CSE, en fonction des seuils d'effectifs préalablement définis, les commissions suivantes :

- CSSCT (conformément à l'article 4.5.1 du Titre 2) ;
- Commission Economique (conformément à l'article 3.5.2.1 du Titre 2) ;
- Commission GEPP (conformément à l'article 3.5.2.2 du Titre 2) ;
- Commission Egalité Professionnelle (conformément à l'article 3.5.2.3 du Titre 2) ;
- Commission des marchés (conformément à l'article 4.5.2.1 du Titre 2) ;
- Commission des activités sociales et culturelles (conformément à l'article 4.5.2.2 du Titre 2) ;
- Commission d'information et d'aide au logement (conformément à l'article 4.5.2.3 du Titre 2).

TITRE 3 - LES MANDATS SYNDICAUX - STRUCTURE, ATTRIBUTION ET MOYENS

Le présent titre permet de réaffirmer le rôle des mandats syndicaux dans le fonctionnement du dialogue social au sein du groupe Airbus en France, dans le prolongement des dispositions des accords précédents relatifs au droit syndical fondés sur la loi du 20 août 2008 instaurant les règles de représentativité des Organisations Syndicales, tant au niveau de la branche professionnelle que du groupe, des sociétés et des établissements.

Ces mêmes Organisations Syndicales Représentatives, de par leurs prérogatives, sont les principaux acteurs avec l'employeur de la politique contractuelle et de la négociation collective à tous les niveaux. Elles ont donc un rôle majeur à jouer dans la prise en compte des enjeux économiques et sociaux. Les Organisations Syndicales en général ont également un rôle de régulation sociale au sein de l'entreprise, dans le respect des droits et obligations qui sont les leurs.

Si la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 en faveur du renforcement du dialogue social ne concerne pas directement le droit syndical, le présent accord de refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France est l'opportunité de faire évoluer les règles concernant les mandats syndicaux des Organisations Syndicales Représentatives pour les moderniser, les rendre plus efficaces tout en renforçant certaines dispositions (moyens financiers et moyens humains par exemple).

Fortes de la volonté d'innover, les parties ont souhaité également mettre en avant le rôle des Responsables Syndicaux en leur confiant directement la responsabilité de certains moyens supra-légaux. De même, est créé, à travers le présent accord, un nouveau type de mandat syndical, le Représentant de la Vie Sociale (RVS) auquel les parties entendent confier, notamment, un rôle de représentation de terrain, au plus près des salariés et des managers.

Article 1 - Les moyens humains

1.1 - Les mandats syndicaux au niveau du Groupe

1.1.1 - Le détaché syndical mis à disposition

Le groupe Airbus en France accorde aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la branche professionnelle Métallurgie et/ou au niveau du Groupe, des mises à disposition à temps plein destinées à faciliter leur fonctionnement.

Le présent dispositif prévoit deux types de mise à disposition, avec maintien de la rémunération ou sans maintien de la rémunération.

1.1.1.1 - Mise à disposition avec maintien de rémunération

Une Organisation Syndicale Représentative au niveau de la branche professionnelle Métallurgie et/ou au niveau du Groupe peut demander à bénéficier du détachement de salariés du groupe Airbus en France avec maintien de rémunération pour assurer des fonctions de permanent syndical auprès des instances syndicales nationales ou territoriales de son syndicat.

Le nombre de détachés par Organisation Syndicale Représentative est initialement fixé à cinq.

La Direction entend reconnaître dans le présent accord, en sus des instances nationales, l'importance de soutenir la branche professionnelle dans ses instances territoriales locales.

À ce titre, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de la branche professionnelle Métallurgie et/ou au niveau du Groupe se voit attribuer un détaché syndical supplémentaire au titre d'un mandat au sein d'une instance territoriale locale portant ainsi le nombre total de détachés syndicaux à six. Les mises à disposition existantes à la date de la signature du présent accord sont comprises dans ce quota.

Les mises à disposition avec maintien de rémunération sont par nature temporaires, d'une durée initiale de quatre ans. Elles sont obligatoirement formalisées à travers une convention de détachement co-signée par la Fédération (ou la Confédération), le Directeur des Relations Sociales France et la Direction de la société, après accord exprès du salarié et avenant à son contrat de travail. Les mises à disposition ne peuvent être effectuées qu'à temps plein.

Les autres modalités de recours à ces mises à disposition rémunérées font l'objet d'une note d'application spécifique.

1.1.1.2 - Mise à disposition sans maintien de rémunération

Les parties entendent reconduire dans le présent accord le dispositif de mise à disposition sans maintien de rémunération. Toute Organisation Syndicale Représentative au niveau de la branche professionnelle Métallurgie et/ou au niveau du Groupe peut également demander la mise à disposition sans rémunération de salariés du groupe Airbus en France, période pendant laquelle le contrat de travail des salariés concernés est suspendu.

Le nombre de mises à disposition avec suspension de contrat de travail sans maintien de rémunération est porté de cinq à six par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle Métallurgie et/ou au niveau du Groupe.

Les modalités de recours à ces mises à disposition sans rémunération sont précisées dans une note d'application spécifique.

1.1.1.3 - Dispositions particulières

Les parties conviennent que toute mise à disposition auprès d'organismes autres que les structures syndicales ci-dessus mentionnées est exclue et entraîne de facto l'arrêt immédiat de la convention de mise à disposition.

Les mises à disposition avec ou sans rémunération sont consolidées annuellement par la Direction des Relations Sociales France qui adresse un exemplaire de la liste aux Coordinateurs syndicaux du groupe.

Les parties conviennent d'une rencontre tous les 4 ans afin de faire une revue des détachés auprès des fédérations (avec ou sans maintien de rémunération) et d'acter ensemble du renouvellement ou non de la période de mise à disposition pour les salariés concernés.

En complément des mesures ci-dessus, la Direction souhaite néanmoins favoriser la visibilité et par là-même, reconnaître le rôle des salariés exerçant un rôle au sein d'une instance paritaire sans être pour autant éligibles à ce titre aux mises à disposition, qu'elles soient rémunérées ou non.

Dans ce cadre, toute Organisation Syndicale concernée communiquera régulièrement à la Direction des Relations Sociales d'Airbus en France la liste des salariés exerçant ce type de mandat.

Il est rappelé que ces mandats sont importants et doivent pouvoir s'exercer dans le cadre légal et réglementaire existant. Les parties conviennent à ce titre de mettre en place toute mesure utile pour faciliter l'application des règles d'indemnisation prévues par les organismes (remboursement des frais de déplacement et toute autre indemnité).

1.1.2 - Le Coordinateur syndical et les Coordinateurs syndicaux adjoints

1.1.2.1 - Attributions

La fonction de Coordinateur syndical existante dans le précédent dispositif pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du groupe a montré toute son utilité. Dans un contexte d'intégration d'Airbus en France, les rôles, notamment, de coordination des syndicats et des sections syndicales des sociétés et établissements du groupe et d'animation des réunions inter-sociétés telles que prévues au présent accord, vont devenir de plus en plus nécessaires et prépondérants.

À ce titre, les parties ont souhaité renforcer ce mandat syndical groupe et y adjoindre un Coordinateur adjoint supplémentaire.

Ainsi, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du groupe pourra désigner, selon des modalités rappelées ci-dessous, un Coordinateur, assisté dans ses missions par deux Coordinateurs syndicaux adjoints qui bénéficient des mêmes prérogatives.

En complément, les parties rappellent qu'il est prévu la possibilité pour une Organisation Syndicale Représentative au niveau du groupe de désigner un représentant syndical au sein du Comité de Groupe Airbus France (CGA-F). Il est convenu que ce mandat sera tenu par l'un des trois Coordinateurs ci-dessus désignés dans des modalités précisées au sein de l'accord de groupe relatif au Comité de Groupe Airbus en France (CGA-F) en date du 12 octobre 2018.

1.1.2.2 - Désignation

Le Coordinateur syndical et les Coordinateurs syndicaux adjoints d'une Organisation Syndicale Représentative au niveau du groupe Airbus en France sont désignés par leur Fédération respective.

Afin d'assurer une représentation des sociétés entrant dans le périmètre concerné, les Organisations Syndicales Représentatives s'attacheront à rechercher dans la mesure du possible une juste répartition des mandats entre les différentes sociétés relevant du périmètre social groupe tel que défini dans l'accord relatif au périmètre social groupe du 12 octobre 2018.

1.1.2.3 - Organisation et fonctionnement

Les Coordinateurs syndicaux ont, notamment, la responsabilité de pilotage des réunions inter-sociétés et de la réunion des sections syndicales telles que prévues dans l'article 3 du présent Titre. Ils ont également la responsabilité de la bonne utilisation de la subvention qui leur est allouée conformément aux dispositions du paragraphe 2.1.2 de l'article 2 relatif aux moyens financiers du dialogue social.

1.1.2.4 - Moyens

Les Coordinateurs syndicaux et leurs adjoints bénéficient de mandats à temps plein.

1.2 - Les mandats syndicaux au niveau central

1.2.1 - Le Délégué Syndical Central (DSC)

1.2.1.1 - Attributions

Au sein des sociétés du groupe Airbus en France de plus de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de plus de 50 salariés chacun, chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner un DSC. Le DSC représente son Organisation Syndicale dans les négociations collectives qui se tiennent au niveau de la société. Il dispose de la capacité de signer les accords négociés au niveau de la société.

1.2.1.2 - Désignation

Les DSC sont désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société. Les Organisations Syndicales Représentatives devront, si elles souhaitent conserver le même DSC, le désigner à nouveau à l'occasion de chaque renouvellement des membres des CSE.

1.2.1.3 - Moyens

Le DSC bénéficie d'un temps plein pour exercer ses missions.

1.2.2 - Le Délégué Syndical Central adjoint (DSC Adjoint)

1.2.2.1 - Attributions

Les parties conviennent que dans les sociétés du groupe Airbus en France de plus de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements distincts de plus de 50 salariés chacun, chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner un DSC Adjoint.

Le DSC Adjoint est en charge de seconder le DSC.

1.2.2.2 - Désignation

Le DSC Adjoint est désigné par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société. Les Organisations Syndicales Représentatives devront, si elles souhaitent conserver le même DSC Adjoint, le désigner à nouveau à l'occasion de chaque renouvellement des membres des CSE.

1.2.2.3 - Moyens

Le DSC Adjoint bénéficie d'un temps plein pour exercer ses missions.

1.3 - Les mandats syndicaux au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement

1.3.1 - Le Délégué Syndical (DS)

1.3.1.1 - Attributions

Dans les établissements ou sociétés mono-établissement de plus de 50 salariés, le Délégué Syndical (DS) est en charge de représenter son syndicat dans les négociations collectives. Il dispose de la capacité de signer les accords négociés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement.

1.3.1.2 - Désignation

Le DS est désigné par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement, conformément à la loi.

Les Organisations Syndicales Représentatives devront, si elles souhaitent conserver le même DS, le désigner à nouveau à l'occasion de chaque renouvellement des membres des CSE.

1.3.1.3 - Moyens

Conformément à la réglementation en vigueur, le nombre de mandats de DS par Organisation Syndicale Représentative, par établissement (ou société mono-établissement) dépend du seuil d'effectif de la manière suivante :

- De 50 à 999 salariés : 1 DS par Organisation Syndicale Représentative
- De 1 000 à 1 999 salariés : 2 DS par Organisation Syndicale Représentative
- De 2 000 à 3 999 salariés : 3 DS par Organisation Syndicale Représentative
- De 4 000 à 9 999 salariés : 4 DS par Organisation Syndicale Représentative
- Au-delà de 9 999 salariés : 5 DS par Organisation Syndicale Représentative

Dans les établissements ou les sociétés mono-établissement d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection CSE-E et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est également désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli sur leur nom et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections du CSE.

Le nombre d'heures de délégations mensuelles par DS dépend de l'effectif de l'établissement ou de la société mono-établissement tel qu'indiqué ci-dessous :

- De 50 à 499 salariés : 20 heures
- De 500 à 5 999 salariés : 30 heures
- À partir de 6 000 salariés : Temps Plein

1.3.2 - Le Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale

1.3.2.1 - Attributions

En plus des fonctions de DS, le Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale anime la section syndicale ou le syndicat d'établissement ou de la société mono-établissement.

1.3.2.2 - Désignation

Le Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale est désigné par les Organisations Syndicales Représentatives parmi les DS de l'établissement ou de la société mono-établissement.

Les organisations syndicales devront, si elles souhaitent conserver le même DS, le redésigner à l'occasion de chaque élection des CSE.

1.3.2.3 - Moyens

Dans les établissements du groupe Airbus en France, chaque Organisation Syndicale Représentative pourra désigner un Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale.

À partir de 500 salariés au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement, le Délégué Syndical en charge du syndicat ou de la section syndicale bénéficiera d'un temps plein pour exercer ses missions.

1.3.3 - Le Représentant de la Section Syndicale (RSS)

1.3.3.1 - Attributions

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'établissement ou de la société mono-établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un Représentant de la Section Syndicale (RSS) pour le représenter et animer la section syndicale.

1.3.3.2 - Désignation

Le RSS est désigné par un syndicat non représentatif, et plus précisément par :

- Une Organisation Syndicale légalement constituée depuis au moins 2 ans (ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dont le champ professionnel et géographique couvre l'établissement ou la société mono-établissement concerné, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- Un syndicat affilié à une Organisation Syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui, à l'issue des élections professionnelles, n'a pas été reconnu représentatif dans l'établissement ou dans la société mono-établissement.

1.3.3.3 - Moyens

Le RSS bénéficiera de 4 heures de délégation mensuelles pour exercer sa mission.

1.3.4 - Le Représentant de la Vie Sociale (RVS)

Les parties, conscientes de l'importance de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement ou la société mono-établissement d'exercer leurs missions au plus près des salariés et des managers de l'entreprise, ont décidé de mettre en place une représentation du personnel spécifique et innovante composée de représentants de la vie sociale (RVS) qui couvre plusieurs missions dont les traits communs sont :

- Des mandats désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d'un établissement ou d'une société mono-établissement,
- Des représentants de proximité en phase avec leur environnement professionnel,
- Des RVS qui jouent un rôle particulier en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de conditions de travail, en lien avec le CSE et la CSSCT et qui viennent compléter un dispositif volontairement renforcé pour traiter ces sujets prioritaires pour Airbus en France.

1.3.4.1 - Attributions

Les RVS sont en charge :

- De contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE,
- De traiter des questions, difficultés ou attentes des salariés en leur apportant un soutien à travers leurs compétences professionnelles ou sociales,
- De participer à la régulation des relations du travail sur leur périmètre ou secteur, en collaboration avec les acteurs de l'entreprise, hiérarchies ou Ressources Humaines,
- De remplir le rôle de capteur des situations à risque dans les domaines de la santé, de la sécurité de l'environnement et des conditions de travail, en lien avec les organisations internes en charge de ces sujets (équipes Hygiène, Sécurité en Environnement, médecine du travail, CSSCT, Ressources Humaines et hiérarchies),
- De représenter leur Organisation Syndicale sur leur périmètre ou secteur de désignation.

Les RVS doivent s'organiser pour prendre contact avec les salariés de leur périmètre ou secteur de désignation en s'assurant de ne pas perturber le fonctionnement du service. Ils sont à l'écoute des salariés, dans le respect des interlocuteurs représentants l'entreprise.

1.3.4.2 - Désignation

Les RVS sont désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'établissement ou de la société mono-établissement au prorata des suffrages obtenus au 1^{er} tour des élections du CSE suivant la règle du quotient avec répartition au plus fort reste.

Chaque Organisation Syndicale concernée notifiera par écrit au Responsable des Relations Sociales de l'établissement la liste des RVS, en précisant le périmètre ou le secteur de désignation associé et le type de mandat affecté (temps plein ou temps partagé, voir ci-dessous).

Conscientes de la nécessaire stabilité de la représentativité du personnel, les Organisations Syndicales Représentatives doivent désigner les RVS pour la durée de la mandature, sauf circonstances exceptionnelles.

1.3.4.3 - Moyens

Le nombre de RVS sera défini après chaque cycle électoral selon les étapes et les modalités suivantes.

En premier lieu, il sera fait application d'un ratio de RVS par tranche d'effectif au niveau de l'établissement de la société mono-établissement.

Ce ratio définit ainsi un nombre arrondi à l'entier le plus proche de mandatés sur le terrain par établissement ou société mono-établissement et pourra évoluer à chaque cycle électoral en fonction de l'évolution des effectifs selon la définition rappelée dans l'article 1 du Titre 1 du présent accord.

Les ratios de RVS sont définis selon les seuils d'effectif suivants :

- Entre 500 et 999 salariés : 1 RVS pour 150 salariés
- Entre 1 000 et 2 999 salariés : 1 RVS pour 170 salariés
- Entre 3 000 et 8 999 salariés : 1 RVS pour 200 salariés
- À partir de 9 000 salariés : 1 RVS pour 260 salariés

En second lieu, les parties, souhaitant tenir compte de la réalité opérationnelle et de la complexité de certains sites, définissent un nombre complémentaire de 60 RVS attribués aux établissements ou société mono-établissement industriels du périmètre social du groupe et au-delà du seuil d'effectifs de 1 000 salariés.

Un site industriel s'entend, dans le cadre du présent accord, comme un établissement distinct ou une société mono-établissement dont l'activité industrielle (centres de production, chaînes d'assemblage, fonctions de support industriel) représente 50% ou plus de ses activités.

Le nombre de RVS supplémentaires ainsi accordés est distribué à partir du poids des effectifs des établissements ou sociétés mono-établissement et de leur complexité (géographique, organisationnelle) dans les conditions suivantes :

Établissement	Nombre de RVS supplémentaire par établissement
Stelia Rochefort	2
Stelia Saint Nazaire Ville	2
Stelia Meaulte	3
Airbus Opérations Nantes	6
Airbus Opérations Saint-Nazaire	7
Airbus Helicopters Marignane	13
Airbus Opérations Toulouse	27

Il est attribué un crédit d'heures de 30 heures de délégation à chaque RVS.

Le nombre maximum de RVS par établissement ou société mono-établissement, associé aux heures de délégations par mandat, donne ainsi un volume d'heures de délégation par établissement (ou société mono-établissement) par Organisation Syndicale Représentative.

Le volume global de ces heures de délégation pour un seuil d'effectif donné peut être réparti (à condition d'en disposer d'un volume suffisant) par l'Organisation Syndicale bénéficiaire sous forme de mandats à temps plein (5 mandats de RVS équivalents à un temps plein) et/ou de mandats à temps partagé (30 heures de délégation).

Cette faculté répond au cadre prévu par le législateur relatif au transfert d'heures. Elle n'est possible pour aucun autre mandat que celui de RVS dans le cadre du présent accord au regard des dispositions supra-légales négociées.

1.3.4.4 - Focus sur les réclamations individuelles et collectives

Les parties conviennent de mettre en place un dispositif spécifique de traitement des réclamations individuelles et collectives.

Il est ainsi décidé que leur traitement se fera de manière digitalisée, via une ressource sécurisée, accessible aux RVS et aux Responsables Syndicaux.

Les questions et réclamations remontées par les RVS devront être validées par un responsable syndical désigné par chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement (ou de la société mono-établissement), avant transmission à la Direction via la ressource digitale dédiée.

La Direction apportera des réponses écrites formalisées à ces questions, accessibles dans la ressource sécurisée dédiée.

Il sera cependant possible, si la question remontée par le RVS nécessite plus qu'une réponse écrite, d'inscrire celle-ci à l'ordre du jour d'un CSE ou d'une CSSCT. Cette possibilité fera l'objet d'une décision conjointe entre le Président du CSE (ou son représentant) et le secrétaire du CSE.

Il est convenu que les questions devront être déposées via la ressource sécurisée et partagée, une fois par trimestre, huit jours avant l'établissement de l'ordre du jour du CSE ordinaire.

La Direction disposera alors d'un délai de trois semaines pour traiter ces questions.

Article 2 - Les moyens financiers du dialogue social

Consciente de l'intérêt pour les Organisations Syndicales Représentatives de disposer de moyens financiers leur permettant d'assumer pleinement leur rôle, la Direction d'Airbus en France entend continuer à contribuer au fonctionnement des Fédérations et des Coordinateurs syndicaux, dans des conditions renouvelées et optimisées.

En complément, forte de l'expérience menée dans certaines divisions du groupe, la Direction a souhaité également définir des budgets de fonctionnement et de déplacements spécifiques destinés au fonctionnement syndical au niveau de la société ou des établissements, placés sous la responsabilité d'un Responsable syndical, dans un esprit d'autonomie et de responsabilisation.

Cet objectif ne saurait faire obstacle au fonctionnement normal de chaque Organisation Syndicale et au respect des obligations légales et conventionnelles en matière d'exercice du droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel.

L'ensemble de ces moyens matériels et financiers répond aux exigences en vigueur au sein du groupe et se caractérise, notamment, par la recherche permanente de la maîtrise des coûts, des modalités de gestion budgétaire fondées sur la transparence financière et le respect de règles d'éthique et de conformité en vigueur.

2.1 - Les financements au niveau du Groupe

2.1.1 - Subvention de fonctionnement des Fédérations de la Métallurgie

Cette subvention s'adresse aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la branche professionnelle de la Métallurgie.

Son montant total réévalué est fixé à 420 000 € par an.

La subvention de chaque Fédération est calculée de la façon suivante :

- La moitié de l'enveloppe totale (soit 210 000 €) est répartie de façon uniforme entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la branche,
- L'autre moitié est répartie au prorata de l'audience recueillie par les organisations syndicales concernées, au premier tour des élections professionnelles des CSE des sociétés du périmètre social groupe Airbus en France.

Le calcul ainsi effectué donne le montant de référence de la subvention annuelle pour une période de quatre ans. Tous les quatre ans, le montant de la subvention accordée à chaque Fédération fera l'objet d'un nouveau calcul, en fonction de la mesure de l'audience des différentes organisations syndicales au niveau du groupe.

La subvention accordée aux Fédérations est exclusive de tout autre financement direct ou indirect d'instances syndicales externes au groupe, quel que soit le niveau de ces instances : local, départemental, régional, national, international ou la forme de ces versements.

2.1.2 - Subvention de fonctionnement des Coordinateurs syndicaux

Pour faciliter le dialogue social interne au groupe Airbus en France, une subvention dont le montant total est porté à 90 000 € par an est distribuée entre les Coordinateurs syndicaux en fonction des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires des CSE-E ou CSE des sociétés du périmètre social groupe Airbus en France.

Le montant de la subvention allouée aux Coordinateurs syndicaux est calculé chaque année, afin de prendre en compte les éventuelles variations des mesures de l'audience des Organisations Syndicales Représentatives au sein du groupe.

La subvention est versée en quatre parts égales au début de chaque trimestre. Par souci de transparence, elle sera versée aux Fédérations qui se chargeront ensuite de la réaffecter aux Coordinateurs syndicaux.

Chaque Coordinateur syndical reçoit quinze jours avant le premier versement une notification indiquant le détail des calculs et précisant le montant des subventions annuelles allouées aux différents Coordinateurs syndicaux.

La subvention est destinée à couvrir les frais d'animation et de fonctionnement spécifiques des différentes structures syndicales internes au groupe, quelle que soit leur nature : déplacements non prévus dans l'accord, organisation d'une réunion particulière au niveau du groupe, acquisition de matériels informatiques ou bureautiques, etc.

Les modalités pratiques feront l'objet d'une note technique spécifique.

2.2 - Les budgets au niveau de la société

2.2.1 - Budget de fonctionnement

L'entreprise souhaite améliorer le fonctionnement des Organisations Syndicales Représentatives au niveau d'une société, en octroyant des moyens spécifiques par la dotation d'une enveloppe globale par société déterminée en fonction d'un seuil d'effectif. Ce budget annuel est destiné à couvrir, en sus des moyens octroyés par la loi, les frais de fonctionnement inhérents à l'activité syndicale de chaque Organisation Syndicale Représentative (travaux d'impression, gestion du site intranet et/ou internet, moyens de communication, moyens informatiques additionnels, etc.).

À titre exceptionnel dans le cadre de la création d'une Unité Economique et Sociale, les budgets seront attribués au niveau des sociétés juridiques existantes.

La totalité de l'enveloppe globale est répartie (100% du montant) entre les DSC ou DS en charge du syndicat ou de la section syndicale des Organisations Syndicales Représentatives au niveau d'une société au prorata de l'audience enregistrée par les organisations syndicales sur le même périmètre.

Ce budget annuel est établi pour une période donnée de quatre ans. Il constitue une limite et n'est pas reportable sur les années suivantes. Chaque délégué syndical central ou délégué syndical en charge du syndicat représentatif sur le site concerné reçoit en début de mandature une notification indiquant le détail des calculs et précisant le montant des budgets annuels alloués aux différents syndicats concernés. La gestion du budget est pilotée par la Direction qui communique trimestriellement le niveau d'engagement budgétaire au responsable syndical concerné.

Les seuils d'effectif ainsi que les enveloppes budgétaires associées sont les suivantes :

- De 50 à 499 salariés : 5 000 €
- Entre 500 et 999 salariés : 10 000 €
- Entre 1 000 et 2 999 salariés : 15 000 €
- Entre 3 000 et 5 999 salariés : 20 000 €
- Entre 6 000 et 8 999 salariés : 30 000 €
- Entre 9 000 et 17 999 salariés : 50 000 €
- À partir de 18 000 salariés : 60 000 €

2.2.2 - Budget de déplacement des DSC

Afin de favoriser leur activité de coordination, un budget spécifique est alloué aux déplacements des Délégués Syndicaux Centraux et Délégués Syndicaux Centraux Adjointes des sociétés multi-Etablissement en dehors des déplacements pour participation aux réunions organisées par la Direction notamment vers les Fédérations, organismes extérieurs ou déplacements liés aux formations.

Les limites de ce budget global seront définies dans une note de cadrage interne en fonction du seuil d'effectif et du nombre de sites géographiques des sociétés concernées.

Cette enveloppe globale est répartie entre chaque Organisation Syndicale Représentative en fonction de la représentativité de chaque syndicat au sein de la société concernée (résultats obtenus lors des élections professionnelles).

L'échelle de graduation de ce budget global devra faire l'objet d'un retour d'expérience et d'un éventuel réexamen à l'issue des deux premières années de l'accord soit fin 2021.

Les règles et conditions d'utilisation de ce budget sont décrites dans l'article 2.3.

2.3 - Les budgets au niveau de l'établissement ou de la société mono-établissement.

Conscientes que le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel nécessite un certain nombre de déplacements tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur tout en ayant constaté que les frais de déplacement du personnel élu et/ou désigné étaient par le passé l'un des postes budgétaires les plus importants du coût de la fonction syndicale, les parties s'accordent sur un objectif global de responsabilisation et de maîtrise des budgets associés.

Dans ce cadre, l'entreprise mono-établissement ou l'établissement concerné se voit attribuer un budget déplacements à répartir entre les Organisations Syndicales Représentatives le concernant couvrant notamment les déplacements vers les Fédérations, organismes extérieurs ou déplacements liés aux formations.

Cette limite de budget est constituée d'une enveloppe globale déterminée en fonction du seuil d'effectif qui sera défini dans une note de cadrage interne.

Les montants déterminés en fonction du seuil d'effectif devront faire l'objet d'un retour d'expérience et d'un éventuel réexamen à l'issue des deux premières années de l'accord soit fin 2021.

Ce budget se compose :

- D'une part fixe uniforme égale à 30% de l'enveloppe globale répartie entre les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise mono-établissement ou de l'établissement,
- D'une part variable égale à 70% de l'enveloppe globale répartie entre chaque Organisation Syndicale représentative en fonction de la représentativité de chaque syndicat (résultats obtenus lors des élections professionnelles).

Dans ce cadre, chaque Organisation Syndicale Représentative se voit attribuer un budget déplacements en tenant compte des règles ci-dessus et couvrant l'ensemble des déplacements de leur représentant élu et/ou désigné en dehors des Coordinateurs syndicaux, des Coordinateurs syndicaux adjoints, des Délégués Syndicaux Centraux **et des Délégués Syndicaux Centraux adjoints** et cela selon les règles suivantes :

- Hors convocation de la Direction, les déplacements sont pour autant qu'ils correspondent à l'objet du mandat pour lesquels ils sont effectués,
- Les déplacements des élus et/ou désignés sont remboursés conformément aux règles de la politique voyage et de la politique de remboursement des frais en vigueur dans l'entreprise après validation préalable par le Délégué syndical en charge du syndicat,
- Les déplacements nécessaires à la tenue de réunions des instances paritaires externes sont autorisés et remboursés sous réserve de la présentation d'une convocation en bonne et due forme,
- Sont expressément exclus les déplacements sur convocation de la Direction,
- Chaque délégué syndical en charge du syndicat représentatif sur le site concerné reçoit en début de mandature une notification indiquant le détail des calculs et précisant le montant du budget annuel alloué,
- La gestion du budget est pilotée par la Direction qui communique trimestriellement le niveau d'avancement budgétaire au responsable syndical concerné,

- A minima un point de situation annuel sera réalisé entre les organisations syndicales et le représentant des relations sociales de l'établissement,
- L'ensemble des déplacements devra impérativement respecter l'application des règles relatives à la politique de voyage et de remboursement des frais liés aux déplacements et aux règles « Ethics & Compliance » en vigueur au sein du groupe Airbus,
- Le budget défini constitue un plafond. En cas de non utilisation, il ne sera pas reportable sur l'année suivante.

À titre complémentaire, les parties entendent donner la possibilité de transférer une partie du budget d'un établissement à l'autre. Ce transfert se fera sous la responsabilité de l'Organisation Syndicale et après validation du Responsable Relations Sociales de l'établissement. Cette demande de réaffectation en cours de cycle électoral devra faire l'objet d'une demande écrite aux parties concernées.

Article 3 - Réunions des instances syndicales internes au groupe Airbus

En appui des missions du Coordinateur syndical et du Délégué Syndical Central, le groupe Airbus en France accepte de prendre en charge les réunions précisées ci-dessous.

3.1 - Au niveau du groupe Airbus

3.1.1 - Réunions inter-sociétés

Chaque Coordinateur syndical est habilité à réunir le Délégué Syndical Central, un Délégué Syndical ou un Représentant Syndical au CSE pour chacune des sociétés du groupe Airbus en France dans la limite de onze réunions d'une journée par an. Le déplacement d'un deuxième délégué est autorisé pour les sociétés dont l'effectif est supérieur à 6 000 salariés.

Pour les Coordinateurs, les frais de déplacement sont pris en charge par la société de rattachement des intéressés.

Pour les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux Centraux et les Représentants Syndicaux aux CSE, les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre du budget déplacement alloué aux Organisations Syndicales du site de rattachement comme indiqué dans les articles 2.2.2 et 2.3

Le temps de réunion est comptabilisé dans le cadre du contingent d'heures de délégation du mandat concerné.

Le Coordinateur syndical établit au préalable la liste des participants qu'il transmet au Directeur des Relations Sociales France.

3.1.2 - Réunion annuelle des sections syndicales

Le Coordinateur syndical peut une fois par an, organiser une réunion des sections syndicales de son organisation relevant du périmètre social du groupe Airbus en France.

Le Coordinateur syndical en adresse l'information préalable au Directeur des Relations Sociales France, en précisant la liste des participants et leurs établissements d'origine.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre du budget déplacement alloué aux organisations syndicales représentatives au niveau du site de rattachement des mandats concernés comme indiqué dans l'article 2.3 du présent Titre. Pour les organisations syndicales non représentatives,

les déplacements du mandaté seront pris en charge par l'établissement de rattachement du mandaté dans le respect des règles exposées ci-dessous.

Le temps de réunion est comptabilisé dans le cadre du contingent d'heures de délégation du mandaté concerné et limité à deux jours à raison de :

- Un représentant par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés.
- Deux représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 999 salariés.
- Trois représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est compris entre 3 000 et 5 999 salariés.
- Cinq représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 6 000 salariés.

3.2 - Au niveau des sociétés multi-établissements : Réunions inter-établissements

Les Délégués Syndicaux Centraux des sociétés du groupe Airbus à établissements multiples sont habilités à organiser des réunions des délégués et mandatés syndicaux dans la limite de onze réunions d'une journée par an et d'un délégué ou mandaté syndical par établissement.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre du budget déplacement alloué aux Organisations Syndicales du site de rattachement des mandatés concernés comme indiqué dans l'article 2.3.

Le temps de réunion est comptabilisé dans le cadre du contingent d'heures de délégation du mandaté.

Le Délégué Syndical Central adresse une information préalable au responsable des relations sociales de la société concerné en précisant la liste des participants.

3.3 - Au niveau des établissements : Réunions information syndicale

Outre les réunions en dehors du temps de travail prévues par la législation, chaque section syndicale a la possibilité d'organiser des réunions d'information syndicale durant le temps de travail dans les conditions définies ci-après :

- Durée des réunions : la durée globale annuelle de réunions d'information syndicale est fixée à :
 - Trois heures pour les sociétés mono-établissement ou établissements dont l'effectif est supérieur ou égal à 1 000 salariés,
 - Deux heures pour ceux dont l'effectif est inférieur à 1000 salariés.
- Modalités d'organisation : les crédits ci-dessus définis peuvent être utilisés de la façon suivante :
 - Crédit de 3 heures : trois réunions d'une heure chacune ou deux réunions d'une heure et demie chacune,
 - Crédit de 2 heures : une réunion de deux heures ou deux réunions d'une heure chacune.

Toutefois, chaque section syndicale ne peut organiser plus d'une réunion au cours d'un même mois calendaire.

Toute demande relative à l'organisation d'une réunion d'information syndicale doit être effectuée une semaine à l'avance auprès du Responsable des Relations Sociales de l'établissement. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 48 heures.

Ces réunions sont organisées, en accord avec le Responsable des Relations Sociales de l'établissement de préférence en fin de période de travail, de façon à perturber le moins possible l'organisation du travail. Une seule réunion d'information syndicale peut être organisée au cours d'une même semaine dans un établissement, sauf accord spécifique du Responsable des Relations Sociales de l'établissement. Lorsque plusieurs organisations souhaitent organiser une réunion la même semaine, l'ordre de priorité est fonction de l'antériorité de la demande.

Les Directions d'établissement mettent, dans la mesure de leurs possibilités et du nombre de participants prévus, un local à la disposition de l'Organisation Syndicale qui en fait la demande. En fonction des possibilités techniques du local, l'installation de matériel de projection ou de sonorisation est possible après accord de la direction.

La section syndicale organisatrice veille au bon ordre de la réunion, au respect des règles d'hygiène et sécurité et remet le local en état.

En fonction de l'effectif de sa société ou de son établissement d'appartenance, tout salarié peut accéder librement aux réunions d'information syndicale de son choix dans la limite d'un crédit d'heure individuel de 3 heures par an.

Chaque salarié, désirant assister à une réunion, informe sa hiérarchie au plus tard le dernier jour ouvré précédant la date de celle-ci ; il suit les procédures d'autorisation d'absence en vigueur dans l'établissement.

Le temps passé en réunion d'information syndicale par les salariés titulaires de mandats électifs ou syndicaux n'est pas imputable sur leurs crédits d'heures de délégation.

Article 4 - Congrès statutaires

Chaque syndicat relevant d'une Organisation Syndicale représentative au niveau groupe a la possibilité de déléguer des représentants aux congrès statutaires de son organisation : union locale, union départementale, union régionale, syndicat national, Fédération et Confédération, dans la limite globale tous congrès confondus, de cinq jours par an et par participant.

Quelle que soit la nature ou la localisation du congrès, le Coordinateur syndical adresse pour information préalable au Directeur des Relations Sociales France, la liste des participants et leur établissement d'origine.

La prise en charge des déplacements s'effectue dans les conditions ci-après :

- Un représentant par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés.
- Deux représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 999 salariés.
- Trois représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est compris entre 3 000 et 5 999 salariés.
- Cinq représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est compris entre 6 000 salariés et 8 999 salariés.

- Six représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif est supérieur ou égal à 9 000 salariés

Le Coordinateur syndical et les Coordinateurs syndicaux adjoints participent de plein droit à ces congrès. Les prises en charge non utilisées au titre d'un exercice donné sont cumulables dans la limite d'une durée maximum de 4 ans.

TITRE 4 - GESTION DE CARRIÈRE DES ÉLUS ET MANDATÉS

La gestion de carrière des élus et mandatés est un axe essentiel de la refondation du dialogue social au sein du groupe Airbus en France. Le présent accord définit un nouveau cadre qui s'appuie sur les principes directeurs ci-dessous :

- **Clarifier et renforcer les processus de gestion de carrière :**
 - Simplifier les catégories d'élus et mandatés
 - Optimiser la gestion des mandatés en termes de rattachement administratif
 - Mettre en place un référentiel de poste et un référentiel de compétences

- **Renforcer l'attractivité des parcours syndicaux et la professionnalisation des élus et mandatés :**
 - Favoriser l'accès à la formation
 - Mettre en place des parcours « formants » dédiés, voire « certifiants »
 - Valoriser les compétences liées à l'exercice des mandats
 - Anticiper/accompagner l'alternance entre activités syndicales et professionnelles, faciliter les passerelles et garder le lien avec les compétences métiers d'origine

- **Pérenniser les dispositifs anti-discrimination syndicale :**
 - Réaffirmer les principes de non-discrimination
 - Simplifier les règles d'utilisation des outils de suivi (panels de référence...)
 - Revoir le fonctionnement de l'observatoire de la fonction syndicale

Les règles définies ci-après font intervenir plusieurs acteurs dans l'entreprise, les organisations syndicales elles-mêmes, les représentants de la fonction Ressources Humaines ainsi que les managers. Les parties souhaitent rappeler que tous sont concernés pour favoriser l'engagement des salariés dans les activités syndicales, assurer une évolution de carrière régulière aux représentants du personnel et aux mandatés syndicaux et enfin reconnaître les compétences supplémentaires qu'ils ont pu acquérir dans le cadre de leurs fonctions syndicales ou d'élus.

Article 1 - Clarification et renforcement des processus de gestion de carrière

Les règles issues de nos précédents accords relatifs au dialogue social et à l'exercice du droit syndical ainsi que les nouvelles lois intervenues depuis nécessitent de clarifier les modalités de gestion des élus et mandatés. Conformément aux principes généraux édictés dans le Titre 1 du présent accord, l'objectif est d'harmoniser et de clarifier, au sein du groupe, les règles relatives à la gestion des élus et mandatés en fonction de leur catégorie.

1.1 - Simplification des catégories de mandats

Les notions de mandats légers ou mandats lourds existantes ne reflétant pas complètement le fonctionnement réel et les pratiques en vigueur au sein des entreprises du groupe, les parties se sont accordées pour définir deux nouvelles grandes catégories de mandats : les mandats à temps plein et les mandats à temps partagé selon les conditions précisées ci-après.

1.1.1 - Les mandats à temps plein

L'élu ou le mandaté désigné exerce un mandat qui justifie, au sens de l'accord relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France, d'y consacrer 100% de son temps de travail. Les mandats justifiants d'un temps plein sont expressément mentionnés au titre des moyens humains définis par les parties au présent accord.

Par principe, ce type de mandat ne permet pas à l'intéressé de continuer d'exercer son activité professionnelle. Par exception, les parties conviennent qu'un salarié élu ou désigné sur un mandat justifiant d'un temps plein peut souhaiter continuer d'exercer sa précédente activité professionnelle. Dans ce cas, l'intéressé opte expressément pour le mandat à temps partagé de 30 heures de délégation après accord du Responsable des Relations Sociales de l'établissement ou de la société. À titre exceptionnel, ce mandaté continuera de bénéficier des mesures de garanties de rémunération des mandats à temps plein.

1.1.2 - Les mandats à temps partagé

Par définition, le mandat à temps partagé est celui qui permet au mandaté concerné de continuer d'exercer son activité professionnelle dans de bonnes conditions tout en remplissant pleinement son rôle d'élu ou de mandaté désigné.

Les mandats à temps partagé représentent un volume de 30 heures mensuelles de délégation sauf cas exceptionnels. (notamment mandats inférieurs à 30 heures de délégation par application de la loi).

Le décompte des heures de délégation des salariés couverts par une convention de forfait en jours s'effectue par demi-journée (équivalent à 4 heures de délégation).

Ces mandats sont expressément mentionnés au titre des moyens humains définis par les parties au présent accord.

1.2 - Rattachement des mandatés

Par souci de cohérence au regard des activités exercées par les salariés, il est défini des règles de rattachement hiérarchiques différentes en fonction des deux catégories de mandats décrites ci-dessus.

1.2.1 - Rattachement des mandatés à « temps plein »

Les salariés mandatés à temps plein seront rattachés à la Direction des Ressources Humaines au sein du département Relations Sociales, en fonction du niveau de leur mandat :

- Un mandat au niveau groupe sera rattaché au Responsable des Relations Sociales du groupe Airbus en France,
- Un mandat au niveau société sera rattaché au Responsable des Relations Sociales de la société d'appartenance,
- Un mandat au niveau établissement sera rattaché au Responsable des Relations Sociales de l'établissement d'appartenance.

Les modalités de transfert des ressources des salariés mandatés concernés qui étaient auparavant rattachés à un autre département de l'entreprise seront gérées conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise et précisées dans une note d'application spécifique.

Ce rattachement des mandats « temps pleins » à la fonction Ressources Humaines permettra, notamment, de déléguer à un leader syndical un certain nombre de responsabilités en matière de gestion des temps et des déplacements des mandatés de son organisation, notamment, ceux à temps plein.

Le « Leader syndical » sera désigné par chaque Organisation Syndicale, via son Coordinateur syndical. Il pourra s'agir soit :

- Du Délégué Syndical en charge de la section syndicale,
- Du Délégué Syndical Central,
- Du Représentant de la Section Syndicale.

1.2.2 - Rattachement des mandats à temps partagé

Les salariés mandatés à temps partagé, du fait qu'ils continuent à exercer principalement une activité professionnelle, conserveront leur rattachement à leur hiérarchie opérationnelle. Ils bénéficieront cependant des règles spécifiques de gestion de carrière définies ci-après.

1.3 - Mise en place d'un référentiel de postes et d'un référentiel de compétences

Afin de permettre un développement de carrière adapté aux spécificités de la population des salariés mandatés et en particulier des salariés mandatés à temps plein, la Direction s'engage à mettre en place un référentiel des postes et des compétences élaboré conjointement avec les partenaires sociaux (groupe de travail paritaire) dont elle supportera les moyens nécessaires à sa réalisation.

Cette démarche suivra les processus qui seront définis dans le cadre de la négociation de l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) négocié au niveau d'Airbus en France.

Le groupe de travail devra tenir compte des travaux relatifs à la méthode de classification négociée dans le cadre de la refonte du dispositif de la branche professionnelle Métallurgie.

Pour chaque type de mandat, il sera ainsi réalisé :

- Une fiche décrivant les missions et activités de ces mandats,
- Un référentiel de compétences pour chaque mandat,
- Une évaluation des compétences réalisée conjointement avec les responsables syndicaux des salariés mandatés.

Ce référentiel de postes et de compétences adapté aux mandats élus et aux mandats syndicaux constitue un élément de base d'une gestion de carrière dynamique, en phase avec les processus de l'entreprise et fondée sur des éléments objectifs qui prendront en compte les compétences et l'expérience des salariés qui auront fait le choix de s'engager dans un mandat de représentant du personnel.

Article 2 - Renforcement de l'attractivité des carrières syndicales et de la professionnalisation des élus et mandatés

Les parties conviennent de la nécessité d'encourager les salariés à s'engager dans une carrière syndicale et, par ailleurs, de mieux reconnaître ceux qui sont d'ores et déjà investis dans ce rôle, parfois depuis de nombreuses années, mettant en exergue des compétences et une expérience qu'il convient de valoriser.

2.1 - Parcours de formation des personnels mandatés

Pour rappel, les mandatés ont accès, au cours de leur mandat, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation afin de maintenir à jour leurs compétences techniques ou de les accompagner sur les différentes évolutions de l'entreprise et du groupe telles que les nouvelles organisations du travail, les nouveaux processus mis en place ou les nouveaux outils.

Les mandatés, tout en exerçant leurs responsabilités électives ou syndicales, ne doivent pas être exclus de ces formations et doivent pouvoir pleinement bénéficier, notamment, du développement du e-learning dont la principale caractéristique est de faciliter l'accès et d'enrichir l'offre de formation.

En complément, les parties ont convenu de l'intérêt de mettre en place des parcours formants spécifiques pour les mandatés.

2.1.1 - La formation pour valoriser l'exercice du mandat

Des parcours de formation adaptés à la typologie des mandatés pourront être mis en place afin d'aider les personnels mandatés dans l'exercice de leur mandat à bien comprendre et anticiper les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise, dans un contexte de transformation permanent. Ces parcours formants sont ainsi valorisés dans le cadre de l'exercice du mandat mais aussi en cas de retour à une activité professionnelle à temps plein.

Ainsi, pour tous, un « career path » modulé en fonction de la complexité et de la nature du mandat sera mis en place avec un tronc commun de formations issues du catalogue de formation de l'entreprise comprenant des modules tels que :

- Économie / finances de l'entreprise,
- Digitalisation,
- Ethics & compliance.

Pour les salariés mandatés à temps plein, des modules complémentaires seront proposés (avec accès à la Leadership University) tels que :

- Organisation,
- Leadership.

Le cas échéant, ces formations pourront donner lieu à une certification.

2.1.2 - La formation pour garder un lien avec le métier d'origine et favoriser le retour vers un poste opérationnel

Ce volet est plus précisément destiné aux mandatés exerçant un mandat à temps plein, les salariés mandatés à temps partagés bénéficient des formations prévues par leurs secteurs d'appartenance au même titre que les autres salariés.

Ainsi, afin d'aiguiller les salariés mandatés dans le choix de leurs formations, il leur sera communiqué les informations relatives aux axes stratégiques de formation de leur secteur d'appartenance, mais également le cas échéant, les évolutions conjoncturelles de leur métier d'origine en lien avec l'analyse de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP).

Afin d'accompagner ces actions de formation visant au maintien ou à l'acquisition de compétences opérationnelles des salariés mandatés à temps plein, la Direction prévoit un budget global annuel calculé sur la base de 600 € par mandaté.

2.2 - Le retour à une activité professionnelle à temps plein

Afin de faciliter le retour des salariés mandatés à temps plein vers une activité opérationnelle, les parties conviennent de mettre en place les mesures suivantes :

Pendant le mandat : des périodes d'immersion dans un secteur opérationnel sous forme de mentoring ou de binôme seront proposées au volontariat.

À la fin du mandat, il sera proposé au salarié mandaté :

- De mettre en place ou de renforcer le support à la gestion de sa carrière en interne avec le HRBP et la hiérarchie opérationnelle,
- Lorsque cela est nécessaire, de conserver un rattachement aux Ressources Humaines pendant une période de 1 à 3 mois correspondant à une période de recherche de poste et/ou de formation à la prise de son nouveau poste,
- De mettre en place un suivi après la prise de poste avec l'ancien mandaté et la hiérarchie, ce suivi pouvant s'étendre jusqu'à 12 mois après la prise de poste.

Article 3 - Dispositifs anti-discrimination

La Direction souhaite maintenir son engagement assurant l'absence de discrimination liée à l'exercice du mandat et soutenir l'attractivité des mandats en assurant une évolution salariale et de carrière au cours du mandat équivalente à celles des autres salariés.

3.1 - Les entretiens de suivi des mandats

3.1.1 - Entretiens de début de mandat

Les parties conviennent qu'un entretien de début de mandat sera systématiquement proposé aux salariés mandatés à chaque début de mandat.

- Pour les salariés mandatés à temps plein : l'objectif de l'entretien est de prévoir les modalités permettant de conserver un lien avec l'activité professionnelle d'origine et de mettre en place un parcours formant.
- Pour les salariés mandatés à temps partagé : l'objectif de l'entretien est d'apprécier les répercussions possibles des activités syndicales sur l'exercice de l'activité professionnelle et de s'assurer en conséquence de l'adéquation de la charge de travail avec les activités syndicales. Il est également l'occasion d'informer la hiérarchie des droits et obligations attachés à l'exercice d'un mandat et de rappeler l'importance du rôle du dialogue social dans l'entreprise.

Cet entretien sera réalisé à l'initiative du Responsable des Relations Sociales ou du HRBP de rattachement avec la hiérarchie du salarié et fera l'objet d'un écrit (en fonction de modalités pratiques définies dans chacune des sociétés) formalisant le contenu des décisions prises.

3.1.2 - Entretiens en cours de mandat

Les hiérarchies des salariés mandatés à temps partagés cadres devront, lors de la discussion annuelle sur la fixation des objectifs, prendre en compte les activités syndicales afin de déterminer des objectifs en adéquation avec le temps consacré à l'activité professionnelle.

3.1.3 - Entretiens de fin de mandat

Les parties conviennent qu'un entretien de fin de mandat sera systématiquement proposé par le Responsable des Relations Sociales de rattachement aux mandatés qui le souhaitent, qu'ils soient à temps plein ou à temps partagé. Pour les mandatés à temps partagé, leur HRBP participera. Cet entretien pourra se tenir dans le dernier semestre avant la fin présumée du mandat.

- Pour les salariés mandatés à temps plein : l'objectif de cet entretien est de préparer le retour vers un poste opérationnel en valorisant l'expérience syndicale. Cet entretien pourra également mener à la définition de formations à mettre en place pour favoriser le retour à l'emploi du salarié mandaté.
- Pour les salariés mandatés à temps partagé : l'objectif de l'entretien sera de faire une revue des compétences acquises au titre de l'exercice du mandat afin de les valoriser dans leur gestion de carrière.

3.2 - Le dispositif d'évolution salariale des personnels mandatés

Les parties conviennent de la nécessité d'adapter le dispositif précédent, quel que soit le type de mandat.

3.2.1 - Pour les mandatés à temps partagé

L'évolution des salariés mandatés à temps partagé est avant tout liée à l'activité professionnelle et relève ainsi de la responsabilité de la hiérarchie. Cependant, il est convenu que le département Ressources Humaines veille à s'assurer de l'absence de discrimination au titre de l'exercice du mandat à travers un dispositif de contrôle.

À ce titre, l'évolution de salaire des salariés mandatés à temps partagé fera l'objet d'un point annuel entre la hiérarchie et les Ressources Humaines. Cet entretien aura pour objectif de s'assurer de l'absence de discrimination au titre des activités liées au mandat et, le cas échéant, modifier la décision de la hiérarchie.

En cas de litige, une rencontre sera organisée à la demande du salarié mandaté avec le Responsable des Relations Sociales. Le salarié mandaté pourra venir, s'il le souhaite, accompagné d'un représentant de son Organisation Syndicale. A l'issue de cette rencontre des actions adaptées seront mise en place si cela s'avère nécessaire.

Pour les mandatés cadres, l'attribution de la part variable/bonus sera effectuée suivant le même processus que pour l'augmentation de salaire.

Il est convenu que pour les mandatés à temps partagé une vérification en fin de mandat sera effectuée afin de s'assurer que, sur l'ensemble de la durée du mandat, ils aient bénéficié d'une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable sur l'ensemble de la durée du mandat.

Si ce n'est pas le cas et sauf avis contraire de la hiérarchie, dûment motivé par écrit **au bénéfice du Responsable des Relations Sociales**, il sera procédé à un rattrapage pour les mandats à temps partagé

inférieur à 30% de la durée annuelle fixée dans leur contrat de travail (soit 45 heures de délégation mensuelle) ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

3.2.2 - **Pour les mandats à temps plein**

Les salariés mandatés à temps plein bénéficieront d'une augmentation individuelle annuelle, au moment de l'application des augmentations de la politique salariale, équivalente au pourcentage d'augmentation individuelle négocié dans le cadre de la politique salariale.

Lors de la première année de mandat, ce pourcentage sera comparé à la moyenne (en pourcentage) perçue par le salarié mandaté lors des 3 dernières années précédant sa prise de mandat.

Si ce calcul s'avère plus favorable que l'application du budget négocié, il lui sera versé celui-ci.

Il est convenu qu'une vérification sera effectuée tous les 4 ans afin de s'assurer que, sur l'ensemble de la durée du mandat, les mandatés à temps plein aient bénéficié d'une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable sur l'ensemble de la durée du mandat.

Cependant pendant la durée du mandat, en cas de différend, une rencontre sera organisée à la demande du salarié mandaté avec le Responsable des Relations Sociales. Le salarié mandaté pourra venir, s'il le souhaite, accompagné d'un représentant de son Organisation Syndicale. À l'issue de cette rencontre, des actions adaptées seront mises en place si cela s'avère nécessaire.

Concernant la prime annuelle ou la part variable des salariés mandatés cadres, il est convenu que pendant l'exercice de leur mandat, il leur soit versé le pourcentage moyen versé pour les personnels de leur société ayant le même niveau de classification qu'eux.

Lors de la première année de mandat, ce pourcentage sera comparé à la moyenne des primes annuelles ou parts variables (en pourcentage) perçues par le salarié mandaté lors des 3 dernières précédant sa prise de mandat.

Si ce calcul s'avère plus favorable que l'application du budget négocié, il lui sera versé celui-ci.

3.2.3 - **Pour les mandats cumulant un mandat**

Dans le cadre d'un éventuel cumul, les parties rappellent que les typologies de mandat décrites ci-dessus ne sauraient faire obstacle à l'application des règles issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 concernant les garanties de rémunération des salariés dont les heures de délégation viendraient à dépasser 30% de la durée annuelle fixée dans leur contrat de travail (équivalent à 45 heures mensuelles) ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

3.3 - Le dispositif d'évolution de carrière des personnels mandatés (promotions)

3.3.1 - Pour les mandatés à temps partagé

L'évolution des salariés mandatés à temps partagé est avant tout liée à l'activité professionnelle et relève ainsi de la responsabilité de la hiérarchie. Elle doit ainsi être en lien direct avec le poste occupé et suivre le même processus que pour les autres salariés.

Cependant, il est convenu que les Ressources Humaines doivent s'assurer par un dispositif de contrôle de l'absence de discrimination au titre du mandat.

À ce titre, les éventuelles propositions de promotion des salariés mandatés à temps partagé feront l'objet d'un point annuel entre la hiérarchie et les Ressources Humaines.

Cet entretien aura pour objectif de s'assurer de l'absence de discrimination au titre des activités liées à l'exercice du mandat et, le cas échéant, modifier la décision de la hiérarchie.

En cas de différend, une rencontre sera organisée à la demande du salarié mandaté avec le Responsable des Relations Sociales. Le salarié mandaté pourra venir, s'il le souhaite, accompagné d'un représentant de son Organisation Syndicale. À l'issue de cette rencontre des actions adaptées seront mises en place si cela s'avère nécessaire.

3.3.2 - Pour les mandatés à temps plein

L'évolution de carrière des personnels mandatés à temps plein sera basée sur le référentiel de poste qui sera bâti sur le modèle de la classification de la branche professionnelle de la Métallurgie.

Sans attendre la mise en place de ce nouveau dispositif conventionnel, un rendez-vous annuel entre chaque Organisation Syndicale et le Responsable des Relations Sociales sera organisé afin de discuter des demandes de promotions qui pourraient être faites.

3.4 - En cas de litige : utilisation du panel de référence

En cas de désaccord non résolu, il sera fait utilisation de l'outil « Panel de référence ».

Dans ce cadre, le panel de référence utilisé sera unique pour l'ensemble des mandatés afin d'assurer plus de cohérence et d'équité par rapport à l'environnement de travail du mandaté.

Ce panel sera constitué selon les règles ci-dessous :

- Les catégories professionnelles retenues sont les catégories ouvriers, agents administratifs, agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs/cadres (ou les catégories professionnelles seront celles retenues par la branche),
- L'ancienneté est l'ancienneté groupe, classée par tranche de cinq ans,
- Le secteur professionnel dans lequel le représentant du personnel ou le mandaté syndical exerce son activité professionnelle est défini par son secteur d'origine.

En tout état de cause l'échantillon pris en considération doit être égal à au moins 10 personnes. Dans l'hypothèse où dans le secteur professionnel dudit représentant du personnel ou mandaté, l'échantillon se révèle être inférieur à 10, le secteur professionnel immédiatement supérieur est pris en considération sans toutefois pouvoir dépasser le périmètre de la société.

3.5 - Dispositions complémentaires

Dans le cadre du dispositif anti-discrimination et en dépit des mesures précisées précédemment, il est possible qu'il soit nécessaire, à titre exceptionnel et sur la base d'éléments objectifs, de procéder à une mesure de revalorisation pour corriger une situation anormale signalée **notamment** par une organisation syndicale.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise doit pouvoir prendre les mesures qui s'imposent, le cas échéant, hors politique salariale.

Une telle décision relève de la responsabilité de la Direction des Relations Sociales de la société à laquelle le mandaté appartient, en étroite concertation avec les parties concernées (management et autres fonctions Ressources Humaines).

Cette disposition concerne les mandatés à temps partagé et, le cas échéant, les mandatés à temps plein, pendant la durée desdits mandats.

TITRE 5 - DIALOGUE SOCIAL ET COMMUNICATION DIGITALE

L'évolution des technologies de l'information et le développement de la digitalisation transforment nos façons de travailler et de communiquer. Le dialogue social étant également concerné par ces transformations, les parties conviennent de la nécessité impérieuse de s'adapter et de moderniser les règles existantes qui sont devenues, pour certaines, obsolètes.

La plupart des Organisations Syndicales l'ont compris et ont commencé à développer de nouveaux modes de communication.

Si chacun est attaché à promouvoir la liberté d'accès de chaque salarié à l'information syndicale de son choix, dans le respect des dispositions relatives à l'utilisation des technologies informatiques et de communication en vigueur dans l'entreprise, les Organisations Syndicales et la Direction partagent le constat d'une nécessaire régulation de la communication dans l'intérêt de tous.

Le présent dispositif s'articule autour de plusieurs objectifs concrets :

- Accompagner le développement du digital plutôt que de le subir, mieux former les utilisateurs,
- Accroître la visibilité des informations existantes dans le domaine du dialogue social,
- Renforcer la notion de modération et de protections des données privées.

Article 1 - Accès aux technologies d'information et de communication dans les sociétés du Groupe

L'ensemble des Organisations Syndicales dispose depuis plusieurs années d'un site d'affichage électronique sur le HUB (intranet du groupe Airbus) et d'un accès à l'intranet de leur société (pour autant qu'il en existe).

Elles disposent également d'un accès à internet, conformément à la politique en vigueur dans l'entité concernée et doivent pour ce faire respecter les règles d'utilisation qui y sont prévues. Elles ne peuvent cependant pas créer de liens entre leurs sites Intranet et un site quelconque extérieur au groupe Airbus, autre que celui des organisations syndicales.

Dans le cadre de ses attributions, chaque Organisation Syndicale bénéficie dans chacune des sociétés du groupe d'une adresse e-mail spécifique lui permettant de communiquer avec ses mandatés, les autres organisations syndicales le cas échéant et avec la Direction.

L'utilisation de la messagerie électronique aux fins de diffusion de tract et de toute autre communication syndicale à l'ensemble du personnel reste interdite.

La diffusion de tract se fait selon les règles en vigueur au sein de chaque établissement, conformément aux règles légales en vigueur. Dans ce cadre, il est rappelé que chaque communication syndicale est systématiquement transmise, à l'identique, au Responsable des Relations Sociales de la société ou de l'établissement concerné, simultanément à sa publication par l'Organisation Syndicale.

Dans les entités qui le souhaitent et sous réserve que d'autres modalités plus efficaces et adaptées aux nouveaux outils ne soient mises en place, la diffusion d'un message auprès des salariés de l'entreprise leur indiquant qu'un tract est mis sur le site intranet de l'organisation syndicale émettrice pourra être effectuée par la Direction sur demande de l'organisation syndicale concernée.

Les modalités de la diffusion de ce message devront respecter les procédures informatiques **et règles** applicables au sein de ladite société.

Au regard des pratiques constatées et de l'évolution des outils de communication, l'utilisation de la messagerie électronique par une Organisation Syndicale pour communiquer avec ses adhérents est désormais autorisée, sous réserve qu'elle respecte les règles en vigueur dans l'entreprise et les capacités techniques des solutions utilisées (taille des fichiers, utilisation des pièces jointes, etc.).

Article 2 - Développement du digital et du dialogue social

Que cela soit sur les espaces dédiés sur le HUB ou dans le cadre de l'utilisation des communautés, la visibilité des informations traitant du dialogue social et de la vie syndicale reste limitée.

Les parties conviennent de l'intérêt de promouvoir à travers l'utilisation des services existants, les communications liées au dialogue social.

Dans ce cadre, elles proposent, à titre expérimental, à l'occasion des principales négociations, de mettre en place pour les négociateurs des communautés temporaires sur le HUB, développées avec la Direction, qui se voudront des espaces d'échanges d'information, sur des sujets exclusivement liés aux négociations concernées.

De même, alors que la numérisation des procédures et des documents se généralise, le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel se doit de se « digitaliser » plus largement dans l'optique de favoriser et de sécuriser les échanges avec l'ensemble des acteurs concernés.

Dans ce cadre, le projet de refonte de l'utilisation de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) prend tout son sens. Cette base de données doit être l'occasion de poursuivre un objectif « 0 » papier dans le domaine du fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, que cela soit à travers l'envoi des convocations, des procès-verbaux, des documents échangés.

Article 3 - Formation des mandatés à l'utilisation des outils de communication interne

En fonction des besoins et du niveau de maturité des utilisateurs, la Direction s'engage à former les mandatés qui le souhaitent à la bonne utilisation des outils mis à leur disposition dans les conditions rappelées ci-dessus (HUB, messagerie, électronique, espaces partagés...).

Cet engagement est valable notamment en cas de changement important de solution interne ou d'introduction de nouveaux outils.

Article 4 - Charte de bonne utilisation des moyens de communication

Face aux développements de plus en plus rapides de nouvelles solutions (exemple des applications sur Smartphone développées par les Organisations Syndicales au sein d'Airbus en France), et dans le cadre d'une digitalisation de plus en plus importante, les parties conviennent de mettre en œuvre une charte de bonne utilisation des moyens de communication dans le domaine syndical et du dialogue social.

Ces règles ne sauraient prévaloir et n'exonèrent en rien l'ensemble des Organisations Syndicales de respecter scrupuleusement la charte informatique en vigueur en sein d'Airbus en France et qui régit l'ensemble des règles d'utilisation des outils informatiques.

Cette charte devra s'appuyer sur trois principes d'égale valeur :

- **Protection des informations confidentielles dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés :**

La bonne utilisation de l'information est devenue un enjeu crucial pour les entreprises. Dans un environnement de concurrence permanente, la sensibilité des informations, notamment de nature économique, commerciale et financière doit impérativement être prise en compte dans le cadre de l'exercice du dialogue social. Des dispositions spécifiques concernant la confidentialité des informations et des données sont expressément formalisées dans le présent accord (voir article 5 ci-dessous).

- **Protection des données privées des salariés :**

Les Organisations Syndicales s'engagent à respecter les normes en vigueur dans le domaine de la protection des données telles que prévues dans le cadre de la nouvelle RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), notamment lors de la mise en place d'applications syndicales sur smartphone ou dans le cadre de tout type de média qui pourrait avoir un lien avec l'utilisation de données personnelles.

- **Respecter les règles en matière d' « Ethic & Compliance » :**

Les parties rappellent l'importance de veiller en toutes circonstances à travers les communications syndicales (quel que soit le format) à éviter tout caractère diffamatoire, injurieux ou discriminatoire.

Article 5 - Confidentialité

Les organisations syndicales à quelque niveau que ce soit (groupe, société, établissement) s'engagent à ne pas divulguer par n'importe quel moyen (informatique interne, application, site, autres...) les informations confidentielles ou à caractère sensible présentées comme telles par le groupe ou la société concernée et dont la divulgation pourrait porter atteinte aux intérêts légitimes du groupe et/ou de la société concernée. Les Organisations syndicales s'engagent également à la stricte application des obligations impérative qui lient l'entreprise, son personnel et les représentants de celui-ci, en matière de secret de défense et de sécurité, lorsqu'il s'agit d'informations classifiées dans les établissements concernés.

Le non-respect de ces obligations de confidentialité, au même titre que toute utilisation abusive des moyens de communication mis à la disposition des Organisations Syndicales dans le cadre du présent accord, pourront faire l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'à la fermeture d'accès des dits moyens informatiques.

TITRE 6 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Consciente que la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France a des impacts sur les actuels salariés mandatés, la Direction des Relations Sociales souhaite mettre en place deux périodes transitoires ayant pour objectif d'accompagner les salariés concernés dans leurs futurs projets professionnels et personnels.

Ainsi, il est convenu la mise en place des dispositions suivantes :

Article 1 - Entre la date de signature de l'accord et les élections professionnelles

1.1 - La situation des IRP et mandats en cours

La mise en place du Comité de Groupe Airbus en France (CGA-F) ne devant intervenir qu'après la mise en place des élections professionnelles instituant les CSE, les parties conviennent de maintenir le Comité National France tel qu'actuellement défini dans l'accord sur le Droit Syndical et le Dialogue Social au sein du Groupe EADS en France du 11 février 2010 ainsi que ces avenants jusqu'à la mise en place du CGA-F.

L'accord de groupe expérimental relatif au rôle du Comité National France dans l'accompagnement du projet stratégique de transformation digitale du 14 juin 2017 est donc reconduit jusqu'à cette date.

1.2 - Dévolution des CE vers les CSE

Conformément à la loi, l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des CE, des CCE, des Délégations Uniques du Personnel, des CHSCT seront transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE au plus tard au 31 décembre 2019.

Ainsi, lors de leur dernière réunion, les instances mentionnées ci-dessus devront décider de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE devra décider, à la majorité de ses membres présents, soit d'accepter les affectations prévues par les instances mentionnées ci-dessus lors de leur dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes.

1.3 - La situation des salariés actuellement élus et mandatés

1.3.1 - Un plateau de redéploiement anticipé

Les organisations syndicales du groupe Airbus en France ont alerté la Direction des Relations Sociales du fait qu'un certain nombre de leurs élus et mandatés souhaitaient anticiper la mise en place des nouvelles instances et ne pas attendre les prochaines élections pour préparer leur futur projet professionnel ou personnel.

En réponse à cette problématique légitime, la Direction s'engage à mettre en place un dispositif anticipé d'accompagnement des **parcours professionnels** des représentants du personnel.

L'objectif de cet accompagnement, qui sera réalisé le cas échéant avec le soutien d'un cabinet externe, est articulé autour d'un axe prioritaire qui est de repositionner en interne les salariés arrivant à la fin de l'exercice de leurs activités syndicales.

Il sera ainsi proposé à chaque salarié occupant actuellement un poste de mandaté d'avoir un entretien annuel afin de définir avec lui son projet. Il sera ainsi mis en place des Conseils en Évolution Professionnelle (CEP).

L'accompagnement au reclassement interne s'appuiera sur différents moyens tels que :

- La proposition de période d'immersion dans un secteur opérationnel,
- La mise en place de coaching afin d'accompagner le salarié mandaté dans sa reprise de poste,
- L'octroi de budgets et parcours de formation.

Cependant, conscient que toutes les situations individuelles ne pourront pas donner lieu à reclassement interne, il est prévu également de mettre en place des solutions de mobilités externes au groupe Airbus en France (reconversion, création d'entreprise, emploi salarié externe, etc.) ainsi que des solutions de fin de carrière.

L'accompagnement au reclassement externe s'appuiera sur différents moyens tels que :

- La réalisation de bilans professionnels ou bilans de compétences,
- Des entretiens d'aide à la décision,
- Du soutien le cas échéant de la part d'un cabinet externe et / ou d'Airbus Développement pour la mise en œuvre du projet professionnel.

Pour les salariés envisageant une fin de carrière, il leur sera proposé un Bilan de Retraite individuel afin de les soutenir dans leur prise de décision.

1.3.2 - Un accompagnement des salariés mandatés concernés par une prolongation de leurs mandats

Le report des élections professionnelles peut conduire certains salariés mandatés à revoir le calendrier initialement prévu de leur départ de la société, en retraite, ou leur mobilité interne aux fins d'un retour à l'emploi.

Il est conjointement convenu que la Direction des Relations Sociales et les organisations syndicales se rencontreront afin d'étudier au cas par cas l'impact de ces situations individuelles selon deux axes :

- Accompagner les salariés acceptant de revoir leur date de départ de la société,
- Trouver des solutions spécifiques pour essayer de palier au maximum aux cas de carence sur un ou des mandat(s).

Article 2 - Après les élections professionnelles

2.1 - Mise en place d'un plateau de redéploiement

Le plateau de redéploiement mis en place de manière anticipée sera renforcé afin d'accompagner chaque élu ou mandaté n'étant pas renouvelé dans des fonctions syndicales ou l'étant partiellement afin de l'aider dans son retour à l'emploi total (en interne du Groupe ou à l'externe) ou partiel (en interne du Groupe) ou la réalisation d'un projet personnel autre.

Dans ce cadre, il est prévu que pendant leur période de recherche de poste, les anciens mandatés qui occupaient un mandat temps plein expressément prévu dans les accords d'entreprise relatifs au droit syndical et au dialogue social existants, pourront se voir octroyer un mandat de RVS à temps plein (venant temporairement en supplément du nombre octroyé par l'article 1.3.4.3 du titre 3) pendant une durée initiale de 6 mois sous réserve de la validation de la Direction des Relations Sociales.

Cette période est instituée pour trouver en priorité toute solution valable de redéploiement sur un poste au sein de l'entreprise.

À l'issue de cette période de 6 mois, un bilan sera réalisé avec les Organisations Syndicales signataires de l'accord. Dans l'hypothèse où aucune solution n'aurait été trouvée ou dans le cas où l'ancien mandaté concerné souhaiterait mener un projet personnel autre qu'un redéploiement et nécessitant plus de temps, la période sera prolongée d'une durée de 6 mois dans les conditions précisées ci-dessus.

Les parties conviennent ainsi de se fixer comme objectif de trouver un maximum de solution sur une période de 12 mois. Elles conviennent néanmoins d'une revoyure à l'issue pour apprécier la situation et éventuellement prévoir une prolongation de ces dispositions exceptionnelles.

Les RVS complémentaires exceptionnellement maintenus à temps plein dans les conditions précitées bénéficieront des modalités de garanties de carrière telles que fixées dans le présent accord pendant la durée de maintien de ce mandat temporaire.

2.2 - Règles applicables à l'expiration du mandat

Qu'il exerce un mandat à temps plein ou un mandat à temps partagé, le mandaté élu ou **syndical désigné** bénéficie d'une garantie particulière en matière de progression de salaire ou d'évolution de carrière pendant douze mois à compter de la date de cessation de son ou de ses mandats, à la condition qu'il les ait exercés pendant une période minimale de deux ans.

En conséquence, dans les douze mois suivant la fin de ses fonctions de mandaté élu ou syndical, le salarié ne saurait avoir une progression salariale inférieure au pourcentage d'augmentation individuelle négocié dans le cadre de la politique salariale applicable, durant l'exercice considéré, pour la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

TITRE 7 - 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 listés ci-avant.

Toutefois, il est convenu entre les parties que les dispositions de l'accord Droit syndical et Dialogue Social du Groupe EADS en France du 13 février 2009, son avenant n°1 daté du 8 juillet 2011 et son avenant n°2 daté du 9 novembre 2012 ainsi que l'ensemble des accords des sociétés du périmètre social Groupe Airbus relatif au droit syndical et au dialogue social continueront à s'appliquer jusqu'à la mise en place effective du CSE.

Article 2 - Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et publicité.

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 - Suivi de l'accord

Il est convenu entre les parties, au regard du caractère expérimental de certaines dispositions prévues dans le présent accord que les parties signataires se réuniront tous les ans suivant la mise en place des CSE, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

Après la première mandature de 4 ans, cette commission pourra être réunie à la demande d'au moins un syndicat signataire après acceptation du Responsable des Relations Sociales du Groupe Airbus.

Article 4 - 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.

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

Pour Airbus SE en France

Pour les Organisations Syndicales

Philippe PEZET
Directeur des Ressources Humaines
France

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

ANNEXE RELATIVE AUX MOYENS MATÉRIELS

Niveau	Mandats	Bureau / Local commun	Adresse de messagerie électronique	Téléphone portable*	Ordinateur avec connexion réseau et accès internet**
National	CGA-F	f	Une adresse de messagerie électronique professionnelle individuelle sera ouverte à tous les mandats	Les mandats à temps plein et les membres de la CSSCT-E bénéficieront d'un téléphone portable	Les mandats à temps plein bénéficieront d'un ordinateur professionnel individuel
	Coordinateur syndical et coordinateurs syndicaux adjoints	Pour les coordinateurs syndicaux et coordinateurs syndicaux adjoints par OSR			
Société	DSC et DSC Adjoints	Pour les DSC et DSC Adjoints par OSR	Une adresse de messagerie électronique professionnelle individuelle sera ouverte à tous les mandats	Les mandats à temps plein et les membres de la CSSCT-E bénéficieront d'un téléphone portable	Les mandats à temps plein bénéficieront d'un ordinateur professionnel individuel
	CSE-C	Une surface de travail sera allouée par établissement : à chaque OS à chaque CSE-E à chaque secrétaire de la CSSCT-E (dans les établissements à caractère industriel ≥ 3 000 salariés)			
	RS au CSE-C				
	Section syndicale				
CSE-E	à chaque OS à chaque CSE-E à chaque secrétaire de la CSSCT-E (dans les établissements à caractère industriel ≥ 3 000 salariés)				
RS au CSE-E					
DS					
Etablissement	RVS				

*Dans le respect des règles en vigueur dans les entités concernées

**Possibilité d'avoir un ordinateur portable si les mandats à temps plein en font la demande
Accès à internet conformément aux règles informatiques en vigueur dans la Société