

AIRBUS

Accord de méthode encadrant le processus de négociation relatif au projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France

Entre

Airbus SAS, représentée par Monsieur Mikael BUTTERBACH, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Périmètre Social Groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

AIRBUS

Table des matières

Titre 1.	<i>Dispositions générales</i>	5
1.1	Champ d'application	5
1.2	Objet du présent accord.....	5
1.3	Durée de l'accord.....	5
1.4	Révision	5
1.5	Communication de l'accord.....	5
1.6	Dépôt et publicité de l'accord	6
1.7	Publication de l'accord.....	6
Titre 2.	<i>Négociations en vue de la modernisation, l'harmonisation et la simplification des statuts du Groupe Airbus en France</i>	7
2.1	Les grands principes de négociation	7
2.1.1	Ambitions de la négociation et sens du dialogue social.....	7
2.1.2	Une négociation par thèmes	9
2.1.3	L'architecture envisagée du futur statut collectif des sociétés du groupe Airbus en France	9
2.2	Les partenaires à la négociation	10
2.2.1	Représentants de la Direction	10
2.2.2	Composition des délégations syndicales.....	10
2.3	Les modalités pratiques de la négociation	10
2.3.1	Lieu des réunions	10
2.3.2	Possibilités de visioconférence.....	10
2.3.3	Convocations aux réunions	11
2.4	La méthode et le déroulement des négociations	11
2.4.1	L'organisation des réunions de négociation	11
2.4.2	Modalités de négociation d'un accord regroupant plusieurs thèmes	11
2.4.3	Modalités de clôture d'un thème de négociation.....	12
2.4.4	Les informations remises	12
2.4.5	Calendrier des négociations	12
2.5	Moyens accordés aux organisations syndicales	13
2.5.1	Moyens accordés aux membres des délégations syndicales	13
2.5.2	Les moyens accordés aux Représentants de la Vie Sociale (RVS)	13
2.5.3	Les moyens accordés aux membres des CSSCT.....	14
2.5.4	Les réunions inter-sociétés	15
2.5.5	Les actions de formation	15
Titre 3.	<i>Les modalités préalables de négociation d'un accord de méthode sur le déploiement de la nouvelle classification Métallurgie</i>	16

AIRBUS

PRÉAMBULE

AIRBUS et les organisations syndicales représentatives du groupe partagent le constat que les règles gouvernant le statut des salariés des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France doivent évoluer.

Ce statut résulte de l'application du dispositif conventionnel de la Métallurgie constitué des conventions collectives nationales, et des textes nationaux et territoriaux, mais également d'un ensemble de règles issues de nombreux accords collectifs de groupe ou d'entreprise, d'usages, ou de politiques sociales d'entreprise.

De plus, par le biais du dialogue social et de la négociation collective, les règles applicables dans le groupe, issues des accords fondateurs de 1970, ont évolué au gré des réformes légales mais également en raison de l'évolution des entreprises du groupe et du contexte sociétal français.

Depuis les accords d'origine, de nombreux textes (environ 150) sont intervenus dans chacune des sociétés du groupe, venant modifier, adapter ou aménager les règles applicables.

Nous constatons aujourd'hui la coexistence d'une multitude de règles pouvant entraîner des difficultés de gestion et d'appréhension par l'ensemble des acteurs de l'entreprise, certaines de ces règles sont harmonisées au niveau du groupe alors que d'autres ne sont applicables qu'à certaines entreprises du groupe.

Le contexte actuel est marqué par une évolution rapide des modes de vie et de l'environnement de travail, impliquant la nécessaire prise en compte des aspirations des diverses générations mais aussi de l'évolution de la relation des salariés vis-à-vis du travail.

D'un point de vue industriel, les acteurs économiques sont incités à se réinventer en permanence.

L'entreprise doit être en mesure, de supporter une concurrence nouvelle et accrue sur ses différentes activités et de se préparer aux nouveaux enjeux industriels tels que l'augmentation des cadences de production, la recherche et développement sur les technologies vertes ou encore la digitalisation.

Pour faire face à ces nouveaux défis, l'entreprise doit continuer à maîtriser ses coûts afin de réussir à investir dans le développement de nouvelles activités et de nouveaux programmes.

Face à l'ensemble de ces éléments mais également en raison de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la Métallurgie applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 sous réserve de la signature du nouveau dispositif, il apparaît opportun aujourd'hui d'engager des négociations ayant pour effet de revisiter l'ensemble des règles de vie au travail et de lancer un projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France.

Ce projet a pour principal objectif de faire évoluer les statuts actuels afin qu'ils répondent aux besoins de performance économique et industrielle de l'entreprise et de ses acteurs en préservant un haut niveau de dialogue social au service d'une politique sociale ambitieuse et en garantissant qualité de vie au travail, engagement, responsabilisation et attractivité.

La réussite de ce projet sera un atout au service de la performance du groupe Airbus et de sa pérennité.

AIRBUS

En vue de la mise en œuvre de ce projet, les Parties conviennent à travers le présent accord, de principes fondamentaux qui fixent la cohérence d'ensemble de leur démarche et qui guideront leurs travaux tout au long des négociations.

Par le biais du présent accord, les Parties réaffirment leur attachement à la politique contractuelle et à la cohésion sociale de l'entreprise afin de soutenir un développement économique favorable à la fois à la politique d'emploi, au pouvoir d'achat et à la politique de progrès social.

C'est dans ce contexte que le présent accord vise à définir les modalités de négociation relatif au projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France (ci-après le Projet).

AIRBUS

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application

Le présent accord de Groupe est applicable aux sociétés entrant dans le périmètre social Groupe tel que défini dans l'accord du 12 octobre 2018.

1.2 Objet du présent accord

Le présent accord de méthode a pour objet de définir :

- Les ambitions de la négociation et le sens du dialogue social
- L'organisation des négociations portant sur le Projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts du groupe Airbus en France en déterminant :
 - Les principes de négociation
 - Les partenaires à la négociation
 - Les modalités pratiques de la négociation
 - La méthode et le déroulement des négociations
 - les moyens accordés aux organisations syndicales
 - Le calendrier prévisionnel des réunions de négociation ainsi que le planning des thèmes à négocier.
- Les modalités préalables de négociation d'un accord de méthode sur le déploiement de la nouvelle classification Métallurgie sous réserve de la signature de ce nouveau dispositif au niveau de la branche.

1.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité. L'accord expirera le 30 juin 2024 au soir, sauf dispositions spécifiques définies à l'article 2.5 du présent accord, sans autre formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

1.4 Révision

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

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

1.5 Communication de l'accord

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

AIRBUS

1.6 Dépôt et publicité de l'accord

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

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

1.7 Publication de l'accord

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

AIRBUS

Titre 2. Négociations en vue de la modernisation, l'harmonisation et la simplification des statuts du Groupe Airbus en France

2.1 Les grands principes de négociation

2.1.1 Ambitions de la négociation et sens du dialogue social

Il est rappelé que l'ambition partagée du Projet ainsi que les évolutions induites doivent s'inscrire dans un objectif :

- d'accompagner la transformation des activités du groupe, sa production et ses produits présents et futurs, sa pérennité, sa performance et son agilité pour le futur (défis technologiques de demain ou éventuelles nouvelles situations de crise) ;
- de donner du sens aux règles de vie au travail qui nous rassemblent en les rendant plus simples, compréhensibles et lisibles ;
- d'assurer la prise en compte de l'intérêt collectif des salariés et de l'entreprise ;
- de contribuer à l'attractivité du groupe et à l'engagement des salariés avec des règles renouvelées et une recherche de sens en accord avec notre temps ;

et ce, dans le respect des valeurs humaines et sociales qui font la force et la réussite d'Airbus.

Les parties réaffirment leur attachement à la politique contractuelle et au dialogue social qui ont démontré leur force tant au service de la cohésion sociale qu'au succès du groupe Airbus.

Il est clairement établi entre les parties que les objectifs visant à moderniser, harmoniser et simplifier devront s'inscrire dans le cadre d'une analyse globale (*in globo*) de l'ensemble des thématiques abordées.

L'ambition des parties est de réorienter les contributions de l'entreprise vers tout ce qui préserve :

- **La rémunération**

Rémunérer la contribution, la responsabilité et la performance des salariés de façon plus adaptée au nouvel environnement économique du groupe/entreprise et à leurs attentes.

- **La protection sociale**

Améliorer le socle commun actuel du groupe relatif à la prévoyance et à la santé, en préservant le niveau de couverture de nos collaborateurs et un rapport coût/prestation de qualité.

- **L'épargne salariale**

Repenser l'attractivité des dispositifs mis à disposition des salariés pour se constituer une épargne complémentaire plus performante.

- **Les congés**

Harmoniser et réaffirmer les fondamentaux et les règles des congés, en particulier des congés payés et des absences (notamment au niveau de l'utilisation effective, la pose et la planification), tout en accompagnant les nouvelles attentes sociétales comme par exemple la simplification du don de jours de congés.

AIRBUS

- **Le temps de travail**

Privilégier le travailler « ensemble » en tenant compte des besoins opérationnels et des attentes des salariés concernant les évolutions sociétales (comme par exemple le télétravail), le tout en conciliant l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que les attentes de responsabilisation de tous les acteurs.

- **La classification**

Tirer bénéfice de l'évolution du système de classification de la Métallurgie pour rendre chacun acteur de son développement professionnel grâce à la mobilisation et à l'enrichissement de ses compétences et ouvrant aux salariés de nouvelles perspectives de formation et de déroulement de carrière au sein du groupe.

- **Le dialogue social**

Garantir un niveau de dialogue social qui permette de sécuriser le climat social de l'entreprise en donnant aux partenaires sociaux les moyens d'assurer leur rôle.

Les parties insistent sur la nécessité d'analyser l'ensemble des thématiques ci-dessus au travers des volets :

- **Santé, sécurité et conditions de travail**

Mettre au cœur de nos dispositifs industriels et sociaux, une culture forte et durable santé, sécurité et conditions de travail du groupe en France permettant de coordonner et d'assurer la santé physique et mentale au travail, l'employabilité individuelle (notamment en cas de difficultés de la vie), garantissant le niveau de performance globale.

- **Responsabilité sociale et environnementale**

Compléter/moderniser l'approche dynamique de la « Responsabilité Sociale et Environnementale » du groupe en France en analysant l'ensemble des thématiques négociées par le biais d'une démarche qui permet de conforter l'humain et son environnement quotidien, son employabilité, sa diversité, au cœur de la performance collective, tout en capitalisant sur les racines et les valeurs du groupe.

Les parties conviennent que l'ensemble des neuf thèmes de négociation doit permettre d'obtenir un statut social au niveau du groupe en France qui soit capable d'associer, nécessaire progrès économique et social, réussite collective du groupe, de ses sociétés et un socle de règles de vie au travail harmonieux, attractif et compétitif.

AIRBUS

2.1.2 Une négociation par thèmes

Au regard de l'objectif de moderniser, d'harmoniser et de simplifier les statuts des sociétés du groupe Airbus en France mais aussi compte tenu de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la Métallurgie, les parties conviennent de procéder à un découpage de la négociation en plusieurs thèmes comme suit :

- Rémunération
- Classification
- Epargne salariale
- Protection sociale
- Durée du travail
- Congés
- Responsabilité sociale
- Santé, sécurité et conditions de travail
- Dialogue social

A chacun des thèmes sont associés des sous thèmes permettant de traiter les sujets dans leur globalité. L'ensemble des sous-thèmes figure en annexe du présent accord.

Certains de ces thèmes font d'ores et déjà l'objet d'accords de groupe. Il est toutefois envisagé d'ouvrir des discussions sur ces thèmes s'il apparaît une opportunité de modifier, de moderniser ou de simplifier le contenu de ces accords. Ces évolutions pourront prendre soit la forme d'un avenant à l'accord de groupe existant, soit la forme d'un nouvel accord de groupe qui se substituera à l'accord en cours.

Pour les autres thèmes, sur lesquels aucun accord de groupe n'existe, à savoir, la classification, la durée du travail, les congés et la rémunération, il est convenu par les Parties de s'engager dans une négociation au niveau du groupe.

Toutefois, il est d'ores et déjà convenu que pour tenir compte des différences d'activités entre les sociétés et pour leur permettre de conserver une certaine flexibilité dans l'exercice de celle-ci, certains dispositifs pourront demeurer régis au niveau de chaque société.

Il convient de préciser que la liste des thèmes susvisés pourra si besoin évoluer ou être complétée en cours de travaux, de façon concertée entre les parties, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

Enfin, les parties conviennent que les négociations portant sur le Projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des statuts du groupe Airbus en France seront menées quelle que soit l'issue des négociations sur le nouveau dispositif conventionnel au niveau de la branche de la Métallurgie.

2.1.3 L'architecture envisagée du futur statut collectif des sociétés du groupe Airbus en France

A l'issue des négociations, le futur statut collectif s'organisera autour de différents accords ou avenants permettant le cas échéant, un regroupement de plusieurs thèmes.

L'architecture envisagée est la suivante :

- La rémunération, les congés, la durée du travail, le compte épargne temps et les conséquences de la nouvelle classification Métallurgie.
- La santé, la prévoyance et l'indemnisation maladie
- L'égalité, la mixité et la diversité professionnelle

AIRBUS

- La mise en œuvre des dispositions de la loi d'orientation des mobilités
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- La prévention du stress et la qualité de vie au travail
- Le télétravail
- Le PERCOL et PEG
- La participation
- Le périmètre social d'application des accords
- La refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France
- L'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et l'adaptation des négociations obligatoires au sein d'Airbus.

Cette architecture est susceptible d'évoluer en fonction des négociations sur chaque thème.

2.2 Les partenaires à la négociation

2.2.1 Représentants de la Direction

Les négociations seront menées par une délégation composée de cinq membres de la Direction des Ressources Humaines des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France et pourra être, en fonction des sujets, complétée par une ou plusieurs personnes, salariées de l'entreprise ou extérieures à l'entreprise le cas échéant et expertes sur un des sujets abordés.

2.2.2 Composition des délégations syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de cinq membres maximum. Elle sera conduite par le coordinateur syndical, un coordinateur adjoint ou tout autre délégué syndical central désigné par le coordinateur.

Chaque organisation syndicale pourra recourir, par thème de négociation, à un salarié d'une des sociétés, partie à la négociation, n'ayant pas de mandat et détenant une expertise particulière dans ledit thème.

Chaque délégation syndicale s'efforcera de représenter au moins trois sociétés du groupe afin d'assurer une représentation équilibrée de l'ensemble des salariés.

Afin de garantir une continuité dans les échanges, il est demandé aux organisations syndicales de faire leurs meilleurs efforts afin de conserver une stabilité concernant les représentants de chaque délégation syndicale sur un même thème de négociation.

2.3 Les modalités pratiques de la négociation

2.3.1 Lieu des réunions

Afin d'optimiser le nombre de déplacements, les réunions se tiendront majoritairement à Toulouse. Pour autant, il pourra être convenu occasionnellement d'en planifier sur d'autres localisations d'Airbus en France.

2.3.2 Possibilités de visioconférence

Les réunions se dérouleront si le contexte sanitaire le permet à la fois en présentiel et en visioconférence via l'outil Google meet ou tout autre outil adapté.

AIRBUS

2.3.3 Convocations aux réunions

Les convocations seront envoyées aux coordinateurs et aux coordinateurs adjoints par l'envoi d'une invitation électronique dix jours ouvrés au minimum avant la réunion.

Les organisations syndicales devront transmettre le nom des représentants participant à la réunion au plus tard cinq jours ouvrés avant la réunion.

2.4 La méthode et le déroulement des négociations

2.4.1 L'organisation des réunions de négociation

Chaque thème fera l'objet d'une négociation spécifique.

Pour chaque thème, la négociation sera organisée comme suit :

Les négociations sur chaque thème débuteront par une réunion durant laquelle la direction présentera un comparatif entre les différents dispositifs existant dans les sociétés du périmètre concerné par la négociation et répondra aux questions afférentes des organisations syndicales. Cette réunion donnera également lieu à des échanges entre la direction et les organisations syndicales portant notamment sur les objectifs de la négociation sur ce thème.

En principe, les parties conviennent qu'un délai de huit jours ouvrés sera observé entre chaque réunion de négociation.

Entre les réunions de négociation, des questions complémentaires des organisations syndicales pourront être posées à la direction par courriel par le Coordinateur syndical du groupe ou l'un de ses adjoints.

La dernière réunion aura pour objectif de procéder à la relecture en séance du projet d'accord négocié.

Cette réunion permet :

- D'agréer les éventuelles modifications de contenu décidées lors de la relecture ;
- D'acter la fin des négociations.

Le texte final sera ensuite transmis aux organisations syndicales dans un délai maximum de cinq jours ouvrés à compter de la réunion de relecture.

2.4.2 Modalités de négociation d'un accord regroupant plusieurs thèmes

Dans un but de cohérence et de simplification, il est convenu que certains thèmes de négociation seront regroupés dans un seul accord.

Lorsqu'un accord regroupe plusieurs thèmes de négociation, le processus sera le suivant :

- Chaque thème fera l'objet d'une négociation spécifique. A l'issue de la négociation, un projet de texte sera proposé.
- Une réunion de relecture spécifique à chaque thème se tiendra.
- Lors de la clôture de chaque thème, la direction demandera aux organisations syndicales un avis écrit intermédiaire, formel et motivé sur le projet de texte issu des négociations.
- Les textes négociés seront gelés le temps nécessaire à la négociation de l'ensemble des thèmes devant figurer dans l'accord.

AIRBUS

- A l'issue de la négociation de l'ensemble des thèmes devant être intégré à l'accord, les différents textes gelés seront rapprochés dans un projet d'accord en vue d'une séance de relecture globale.
- La signature des accords se fera par voie électronique. Les délais de signature seront compris entre cinq et dix jours ouvrés en fonction des textes à compter de la mise à disposition des textes dans l'outil de signature électronique.

2.4.3 Modalités de clôture d'un thème de négociation

Si à l'issue des négociations, les parties n'ont pas été en mesure de s'entendre sur un texte ou si les conditions de validité de l'accord ne sont pas réunies, l'état final des négociations sera figé et un procès-verbal de désaccord sera dressé.

2.4.4 Les informations remises

- Nature des informations remises

Les informations remises aux organisations syndicales en vue de la négociation seront les suivantes :

- Les accords collectifs existants de toutes les sociétés du périmètre concerné par la négociation (accessibles via la DDES)
- Les comparatifs et/ou états des lieux des dispositions existantes dans chaque société du périmètre concerné par la négociation
- Les textes issus des négociations du nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie mis en réserve
- Les planches de négociation
- Les projets d'accords ou extraits des projets d'accords.

L'ensemble de ces informations sera mis à disposition des organisations syndicales par courriel ou, via le module de gestion des négociations DDES, des personnes habilitées à avoir accès à ces informations.

- Délais de transmission

Les comparatifs et/ou les états des lieux seront transmis cinq jours ouvrés avant la première réunion de négociation.

Les planches de négociation seront transmises deux jours ouvrés avant chaque réunion de négociation.

Les projets d'accords ou les extraits de projets d'accords seront transmis cinq jours ouvrés avant la réunion de relecture.

Le texte final sera envoyé au maximum cinq jours ouvrés après la réunion de relecture.

2.4.5 Calendrier des négociations

Un planning prévisionnel global des négociations par trimestres et par thème est annexé au présent accord.

Un calendrier précis des dates de réunions sera remis chaque mois pour celles intervenant pour les trois mois à venir.

AIRBUS

2.5 Moyens accordés aux organisations syndicales

Au regard de l'importance et de la complexité des négociations sur le Projet, il est convenu d'accorder aux organisations syndicales des moyens supplémentaires allant au-delà des moyens accordés dans le cadre de l'accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France signé le 12 octobre 2018.

Les dispositions décrites ci-dessous sont dérogatoires aux accords en vigueur et ne seront en conséquence applicables que pendant la durée du Projet, et conformément aux dispositions prévues ci-après.

2.5.1 Moyens accordés aux membres des délégations syndicales

- Les personnels mandatés à temps partagé

Les Parties conviennent que les personnels mandatés à temps partagé, membres des délégations syndicales parties à la négociation, seront considérés à temps plein, en tant que de besoin, pendant la durée de la négociation sur le thème sur lequel ils interviennent.

Les personnels mandatés à temps partagé, limités à un par délégation, ne pourront participer aux négociations que sur un seul thème.

Pour chaque thème, ces dispositions seront applicables dès l'envoi des comparatifs préalable à la première réunion de négociation et s'achèveront lors de la dernière réunion de relecture sur le thème de négociation.

- Les membres de la délégation syndicale sans mandat

Les Parties conviennent que les membres des délégations syndicales sans mandat, bénéficieront d'un crédit d'heures de deux heures dédiées à la préparation des réunions de négociation dans la limite de douze heures pendant la durée de la négociation sur le thème sur lequel ils interviennent. Ce crédit d'heure s'entend au-delà des heures dédiées aux réunions de négociations ainsi qu'aux déplacements.

Les membres des délégations syndicales sans mandat, limités à un par délégation, ne pourront participer aux négociations que sur un seul thème.

Pour chaque thème, ces dispositions seront applicables dès l'envoi des comparatifs préalable à la première réunion de négociation et s'achèveront lors de la dernière réunion de relecture sur le thème de négociation.

2.5.2 Les moyens accordés aux Représentants de la Vie Sociale (RVS)

Conformément à l'accord de Groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France du 12 octobre 2018, la mise en place des RVS, a pour objectif de permettre aux organisations syndicales d'exercer leurs missions au plus près des salariés et des managers de l'entreprise.

Ainsi, l'accord prévoit que :

"Il est attribué un crédit de trente heures de délégation à chaque RVS.

AIRBUS

Le nombre maximum de RVS par établissement ou société mono-établissement, associé aux heures de délégation 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 mandat à temps partagé (30 heures de délégation). "

Compte tenu de l'ampleur du Projet, en vue de permettre un dialogue social de qualité et d'assurer une communication efficace avec les salariés, les parties conviennent de mettre en place les moyens supplémentaires suivants, pour les RVS des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, parties à la négociation dans le cadre du Projet :

- Attribution d'un crédit d'heures global au niveau du groupe, de deux mille heures par mois, non reportables, étant entendu que la répartition dudit crédit entre les organisations syndicales se fera à due proportion de leur représentativité au niveau du groupe tel que défini dans l'accord de groupe relatif au périmètre social du groupe Airbus du 12 octobre 2018.
- Le Coordinateur Syndical sera libre d'attribuer les heures de délégations supplémentaires susvisées aux RVS de son organisation syndicale en fonction des besoins.

Les organisations syndicales devront assurer un suivi de ce crédit d'heures afin d'être en mesure d'informer la Direction des Ressources Humaines de la planification et de la consommation de ces heures.

Compte tenu du planning prévisionnel de négociation, les moyens supplémentaires accordés aux RVS tels que décrits ci-dessus entreront en vigueur le jour de la première réunion de négociation sur le premier thème (listés au 1.1) et expireront le 31 décembre 2023 inclus.

2.5.3 Les moyens accordés aux membres des CSSCT

Compte tenu de l'ampleur du Projet et afin d'accompagner l'augmentation des sollicitations de la Commission autour des thématiques de négociation, les parties conviennent de mettre en place les moyens supplémentaires suivants pour les membres des CSSCT affiliés aux organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, parties à la négociation dans le cadre du Projet :

- Attribution, pour les membres des CSSCT susvisés, d'un crédit d'heures global au niveau du groupe, de mille heures par mois, non reportables, étant entendu que la répartition dudit crédit entre les organisations syndicales se fera à due proportion de leur représentativité au niveau du groupe tel que défini dans l'accord de groupe relatif au périmètre social du groupe Airbus du 12 octobre 2018.
- Le Coordinateur Syndical sera libre d'attribuer les heures de délégations supplémentaires susvisées aux membres des CSSCT de son organisation syndicale en fonction des besoins.

Les organisations syndicales devront assurer un suivi de ce crédit d'heures afin d'être en mesure d'informer la Direction des Ressources Humaines de la planification et de la consommation de ces heures.

AIRBUS

Compte tenu du planning prévisionnel de négociation, les moyens supplémentaires accordés aux membres des CSSCT, entreront en vigueur le jour de la première réunion de négociation sur le premier thème (listés au 1.1) et expireront le 31 décembre 2023 inclus.

2.5.4 Les réunions inter-sociétés

L'accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France en date du 12 octobre 2018 prévoit que 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.

Compte tenu de l'ampleur du Projet, il a été convenu d'augmenter le nombre des réunions inter-sociétés pour le porter à dix-huit réunions annuelles. Les sept réunions supplémentaires devront être dédiées au Projet.

Le cas échéant, les frais de déplacement relatifs aux réunions supplémentaires seront pris en charge dans les conditions de l'accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France.

2.5.5 Les actions de formation

L'accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en France du 12 octobre 2018 prévoit un parcours de formation des personnels mandatés ayant notamment pour objectif de valoriser l'exercice de leurs mandats. Ce parcours inclut des formations adaptées à la typologie du mandat exercé leur permettant de bien comprendre et anticiper les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le dispositif légal du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) permet à tous salariés de participer à des formations tout en ayant un maintien de salaire. L'application de ce dispositif permet également à chacun de se former en vue des négociations relatives au Projet.

Au-delà et en raison de la technicité des thèmes négociés dans le cadre du Projet, il est convenu que la Direction allouera un budget d'un montant de cent mille euros, centralisé au niveau du groupe.

Ce budget sera dédié à la prise en charge des coûts liés à l'organisation des sessions de formation et des frais de déplacement des formations réalisées dans le cadre du CFESES, des personnels mandatés des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, parties à la négociation, uniquement lorsque l'objet de la formation sera directement lié à un des thèmes du Projet.

Ce budget sera attribué annuellement pour les années 2022 et 2023 (le budget affecté à l'année 2022 pourra être utilisé par anticipation dès le dernier trimestre 2021) à chaque organisation syndicale au niveau des coordinateurs syndicaux groupe, étant entendu que la répartition dudit budget entre les organisations syndicales se fera à due proportion de leur représentativité au niveau du groupe tel que défini dans l'accord de groupe relatif au périmètre social du groupe Airbus du 12 octobre 2018.

Les conditions d'utilisation de ce budget pourront faire l'objet d'un audit par la Direction des Ressources Humaines.

AIRBUS

Titre 3. Les modalités préalables de négociation d'un accord de méthode sur le déploiement de la nouvelle classification Métallurgie

La nouvelle classification de la Métallurgie a pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie et d'assurer une plus grande cohérence dans l'analyse des emplois au sein de la branche et de l'entreprise.

La méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

La nouvelle classification s'imposera à tous, salariés et entreprises à compter du 1er janvier 2024 sous réserve de la finalisation des négociations au niveau de la branche en décembre 2021.

Elle a de nombreux impacts en termes de gestion de carrière. Ainsi et afin de déployer dans les meilleures conditions cette nouvelle classification, les Parties s'entendent pour fonctionner de la façon suivante.

Au regard de la technicité du sujet, et de ses impacts dans l'environnement Airbus, il a été convenu de procéder dans un premier temps à des réunions de concertation dont l'objet sera :

- D'appréhender et d'échanger entre la Direction et les organisations syndicales sur le texte négocié par la branche et mis en réserve.
- D'envisager les modalités de déploiement de cette nouvelle classification dans l'environnement Airbus.

A l'issue de ces réunions de concertation et sous réserve de la signature de la nouvelle convention collective au niveau de la branche, les parties s'entendent pour négocier un accord de méthode spécifique dont l'objet sera de définir :

- les modalités de déploiement de la nouvelle classification applicable au 1er janvier 2024
- les modalités d'information des partenaires sociaux et des salariés sur le nouveau dispositif.

AIRBUS

Fait à Toulouse, le 30 Septembre 2021

Pour Airbus SAS en France

 BUTTERBACH Mikael

Mikael BUTTERBACH
Directeur des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales

 *Ellie*

Pour la CFE-CGC

 VELETCHY Florent

Pour la CFTC

Pour la CGT

 *[Signature]*

Pour FO

AIRBUS

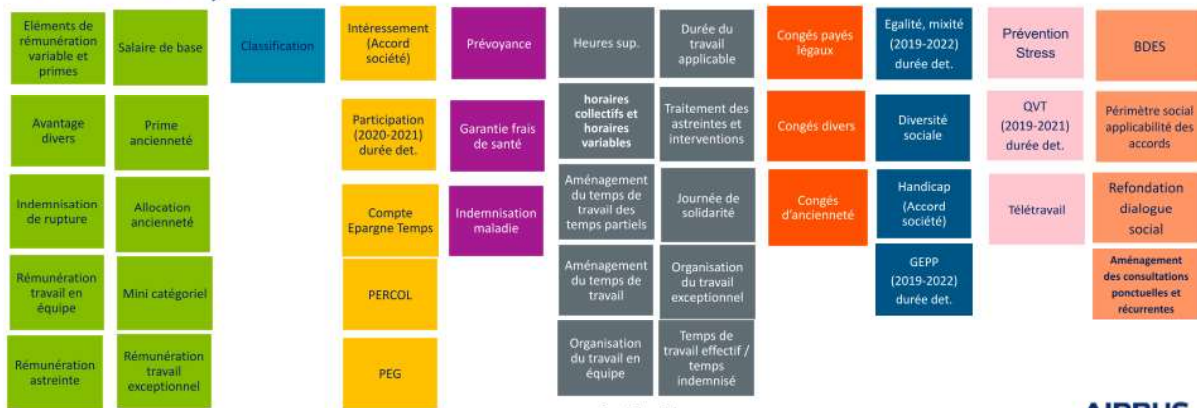
Annexe 1

Périmètre de l'accord de méthode : les thèmes de négociation

9 thèmes



43 sous thèmes



21

Confidentiel



