

**Accord collectif de Groupe relatif
à la rémunération variable des cadres supérieurs**

Entre AIRBUS GROUP SE en France 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 de Groupe,

d'autre part ,

WJ
T.R.E. F.V.
TB
OE

PREAMBULE

AIRBUS Group SE et les membres du groupe européen de négociation ont conclu le 13 décembre 2016, un accord européen relatif à l'harmonisation au sein des sociétés du Groupe, de la rémunération variable des cadres supérieurs qui se substitue à celui signé le 21 novembre 2011.

Tout en maintenant la structure de la rémunération des cadres supérieurs restée inchangée, le Groupe a décidé de rendre ces procédures de fixation et d'évaluation des objectifs plus cohérentes, transparentes et efficaces en introduisant :

- Différents objectifs opérationnels collectifs visant à assurer un alignement sur les priorités du Groupe, de la Division ou de la fonction, et des objectifs opérationnels individuels assignés à chaque cadre supérieur.
- Une procédure d'évaluation de la réalisation de ces objectifs plus cohérente, qui accorde plus d'importance au niveau de difficulté et de complexité, ainsi qu'à l'environnement au sein duquel ils ont été réalisés.

Conformément à la procédure de négociation au niveau européen (article 7 de l'accord transnational du 28 septembre 2010), cet accord doit être transposé sans modification de ses dispositions dans chaque pays concerné dans le respect des règles légales qui y sont vigueur.

Le présent accord de Groupe a pour objet d'assurer la transposition dans les filiales en France concernées, de l'ensemble des dispositions conclues de l'accord européen mentionné ci-dessus.

Article 1 : Objet

Le présent accord concerne la structure de rémunération variable des salariés qui, compte tenu de leur potentiel, de leurs performances et de l'évaluation de leur poste selon la méthode d'évaluation en vigueur dans la société, ont été embauchés ou promus aux classifications IIIBEX et IIIC, ci-après nommés cadres supérieurs. Ces cadres supérieurs perçoivent, en complément de leur rémunération fixe, une rémunération variable annuelle qui dépend du niveau de réalisation d'objectifs économiques et d'objectifs opérationnels.

Article 2 : Montant annuel théorique de la rémunération variable

Les cadres supérieurs perçoivent, en complément de leur rémunération fixe, une rémunération variable annuelle qui dépend du niveau de réalisation d'objectifs collectifs à caractère économique d'une part et d'objectifs opérationnels d'autre part.

Le montant annuel théorique de la rémunération variable des cadres supérieurs est défini par un pourcentage de 25% de la rémunération annuelle fixe (système Bonus out).

Article 3 : Structure de la rémunération variable

La rémunération variable annuelle théorique des cadres supérieurs se compose d'une part liée à la réalisation d'objectifs à caractère économique fixés par la Direction (part économique : 40%), et d'une part liée à la réalisation d'objectifs opérationnels collectifs et individuels discutés et convenus avec chaque cadre supérieur (part opérationnelle : 60%).

Article 4 : Part économique

Article 4.1 : Structure de la part économique

La part économique représente 40 % de la rémunération variable théorique. Elle est fonction de la performance économique enregistrée au niveau du Groupe d'une part, et de la performance économique enregistrée au niveau de la Division d'appartenance du cadre supérieur d'autre part.

Celle-ci est mesurée à chacun de ces deux niveaux sur la base de 2 critères économiques: EBIT¹ et le Free Cash Flow².

Ces critères économiques peuvent être modifiés par la Direction du Groupe après discussion et alignement avec le Comité d'entreprise d'Airbus Group SE, deux mois au minimum avant la date d'application prévue.

Ils ne peuvent pas être modifiés en cours d'année. Si une modification de ces critères s'avère nécessaire, la Direction du Groupe doit expliquer et justifier le changement visé au moins trois mois avant sa date d'application. A défaut d'un accord sur la modification de ces critères dans un délai de deux mois, le Directeur Financier (CFO) d'Airbus Group et le Président et le Vice-président du Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE devront, avec le soutien du Directeur des Ressources Humaines (CHRO), s'efforcer de parvenir à un accord mutuel concernant la modification de ces critères.

Les performances d'Airbus Group (résultat opérationnel et flux de trésorerie disponible) représentent 30 % de la part économique théorique, et celles de la Division (résultat opérationnel et flux de trésorerie disponible) 70 %.

Le résultat opérationnel et le flux de trésorerie disponible représentent chacun 50 % de la part économique théorique, tant au niveau d'Airbus Group qu'au niveau Division.

Les filiales des Divisions peuvent décider d'appliquer un pourcentage différent, adapté à leur propre situation. Dans ce cas, les performances d'une filiale (résultat opérationnel et flux de trésorerie disponible) représentent 70 % de la part économique théorique, et celles de la Division (résultat opérationnel et flux de trésorerie disponible), 30 %.

La décision d'appliquer ce pourcentage différent fera l'objet d'une information préalable du Comité d'entreprise de la Société considérée au minimum deux mois avant la date d'application prévue.

Article 4.2 : Détermination et évaluation des objectifs économiques annuels

Les objectifs économiques annuels au niveau du Groupe et des Divisions sont fixés au début de chaque année par le Conseil d'Administration, et consignés dans un document signé par le Conseil d'Administration, le CEO et les Responsables de Division. Ces objectifs sont fixés pour une année et sont à la disposition des commissaires aux comptes du Groupe.

¹ EBIT: résultats avant frais financiers et impôts, avant éléments exceptionnels et amortissement des écarts d'acquisition (résultat opérationnel).

² Free Cash Flow (Flux de trésorerie disponible) : montant des (i) liquidités générées/utilisées par les opérations d'exploitation et (ii) des liquidités affectées aux opérations d'investissement, (iii) moins la variation de valeur des titres, (iv) moins la contribution aux actifs des régimes de retraite et (v) moins la variation du flux de trésorerie résultant des variations de périmètre.

M
TB
OE
True FV

Le Groupe étant une société cotée en bourse, les objectifs économiques annuels et leur évaluation sont confidentiels et, en tant que tels, ne doivent en aucun cas être divulgués avant la publication des comptes du Groupe et des Divisions.

Le Président et le Vice-président du Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE, seront informés de manière confidentielle par le CFO ou par une personne dûment autorisée par ce dernier, au cours de six premiers mois de l'année, des objectifs de référence relatifs au résultat opérationnel (EBIT) et au flux de trésorerie disponible (Free Cash Flow) pour Airbus Group et ses Divisions, et traiteront ces informations de manière confidentielle.

Le Président et le Vice-président du Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE seront également informés de manière confidentielle par le CFO ou par une personne dûment autorisée par ce dernier, de la part collective de la rémunération variable et de son calcul, après publication des résultats annuels d'Airbus Group et de ses Divisions. Si cette disposition n'est pas jugée acceptable, le CFO, le Directeur des Ressources Humaines et le Président et le Vice-président du Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE rechercheront une solution en vue de communiquer ces informations à titre individuel.

L'un des deux Co-présidents du Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE communiquera les informations prévues aux deux paragraphes ci-dessus de façon confidentielle aux Coordinateurs Syndicaux de Groupe représentant les organisations syndicales représentatives et signataires du présent accord.

L'évaluation définitive des objectifs économiques annuels doit également être approuvée par le Conseil d'Administration l'année suivante, selon des modalités identiques.

Article 4.3 : Communication de l'évaluation de la part économique aux cadres supérieurs

A des fins de transparence et de confiance, il est important que les cadres supérieurs aient connaissance de l'évaluation de la part économique de la rémunération variable.

En conséquence, il est convenu d'informer les cadres supérieurs du montant de la part économique après la publication des comptes du Groupe et des Divisions, ainsi que des aspects liés à l'évaluation des objectifs économiques telle qu'approuvée par le Conseil d'Administration.

Ces informations sont communiquées au même moment que la notification du versement de la part variable. En outre, les informations liées à la part économique de la rémunération variable sont portées à la connaissance des représentants des employés dans les meilleurs délais, à l'occasion d'un Comité d'Entreprise d'Airbus Group SE ou d'un Comité Européen de Division.

Article 5 : Part opérationnelle

La part opérationnelle théorique représente 60 % de la rémunération variable théorique. Elle est fonction du niveau de réalisation des objectifs opérationnels collectifs et individuels convenus entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

Le nombre de ces objectifs opérationnels recommandé, est de six par salarié. La majorité de ces objectifs opérationnels doit être de nature collective, et indépendante du nombre total d'objectifs fixés. Une fois convenus entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe, conformément aux dispositions ci-dessous, ils sont retranscrits dans un outil informatique dédié, ou à défaut d'un tel outil dans un document écrit spécifique.

TRE F
M TB
OE

5.1 Principes

Les objectifs opérationnels du cadre supérieur, qu'ils soient collectifs ou individuels, doivent contribuer à la réalisation des priorités du Groupe, de la Division, Société ou de la fonction où il exerce son activité.

Ils doivent être directement liés à sa mission, et définis de façon à permettre une évaluation objective de leur réalisation : ils doivent être spécifiques, mesurables, acceptés par le cadre supérieur, réalistes et limités dans le temps (SMART) (Voir article 5.3).

5.2 Fixation des objectifs opérationnels collectifs pour les cadres supérieurs

- Définition

En règle générale, un groupe de Senior Managers peut être impliqué dans la réalisation d'un objectif opérationnel collectif.

Ce groupe de Senior Managers peut :

- soit relever de la même ligne hiérarchique directe,
- soit travailler au sein d'une même direction ou organisation, sans pour autant relever d'une même ligne hiérarchique directe,
- soit relever de fonctions, services, directions ou organisations différentes (plateaux, projets).

Cependant, les Signataires sont conscients que d'autres catégories de personnel sont impliquées dans la réalisation de cet objectif.

- Procédure

La hiérarchie directe identifie les objectifs opérationnels collectifs auxquels le cadre supérieur doit contribuer en fonction des priorités du Groupe, de sa Division/ Société ou de sa fonction. En cas de désaccord au sein de l'équipe, il sera fait appel à la hiérarchie N+2.

Pour chaque objectif opérationnel collectif ainsi déterminé, la contribution individuelle du cadre supérieur concerné doit être précisée avec son responsable hiérarchique direct et, si nécessaire, en liaison avec les autres hiérarchies impliquées dans la réalisation dudit objectif (aspects quantitatifs et qualitatifs, jalons, dates d'échéance et parties prenantes telles que décrites ci-après).

Au début de l'année considérée, les objectifs opérationnels collectifs et les contributions individuelles correspondantes du cadre supérieur sont discutés et fixés au cours d'une ou plusieurs réunions collectives et/ou en face à face organisée(s) avec sa hiérarchie directe.

Au cours des réunions susmentionnées, le cadre supérieur et sa hiérarchie directe identifient d'un commun accord les parties prenantes qui seront appelées à donner un retour sur sa contribution individuelle à la réalisation de chaque objectif opérationnel collectif.

Lorsque l'équipe travaille sur un projet pluriannuel, la hiérarchie directe du cadre supérieur en fixe les points de passage qui sont pris en compte en tant qu'objectifs annuels.

Dans le cadre d'un projet transfonctionnel, le Responsable du projet peut demander la participation au sein de l'équipe projet d'un cadre supérieur ne faisant pas partie de son équipe directe. Dans ce cas, le cadre supérieur et le responsable hiérarchique direct conviennent de l'objectif.

JRUS FI
M TB
OE

5.3 Fixation des objectifs opérationnels individuels

Par opposition à l'objectif collectif, l'objectif opérationnel individuel est un objectif dont la réalisation est confiée uniquement au cadre supérieur.

Les objectifs individuels sont discutés et fixés à l'occasion d'un entretien spécifique organisé au cours des deux premiers mois de l'année entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

- Objectif comportemental

Les objectifs opérationnels individuels du cadre supérieur doivent inclure au moins un objectif comportemental.

L'objectif comportemental a pour objet de mettre en évidence et d'apprécier la façon dont les objectifs opérationnels du cadre supérieur sont réalisés. Il vise à permettre un meilleur exercice professionnel et contribue également au développement personnel du cadre supérieur.

L'objectif comportemental est nécessairement conforme aux législations nationales en vigueur. Il doit respecter les principes et valeurs du Groupe³ et privilégier notamment l'esprit d'équipe, le dialogue social, la coopération, une communication ouverte, le développement personnel et le bien-être des salariés.

L'objectif comportemental est directement lié à l'activité professionnelle et aux missions du cadre supérieur. Il doit faire l'objet d'une description précise permettant au cadre supérieur de comprendre ce que l'on attend de lui, et de faire le lien avec ses objectifs opérationnels et la façon dont il sera évalué.

5.4 Poids relatif des objectifs opérationnels collectifs et individuels

Au cours de l'entretien annuel spécifique, la hiérarchie directe fixe en accord avec le cadre supérieur, le poids relatif de sa contribution individuelle à chaque objectif opérationnel collectif, ainsi que le poids relatif de chacun de ses objectifs opérationnels individuels.

5.5 Revue régulière des objectifs

En cours d'année, les objectifs opérationnels peuvent être mis à jour d'un commun accord si nécessaire et si applicable (description, poids, statut, dates d'échéance, date de réalisation, etc.). De nouveaux objectifs peuvent également être convenus le cas échéant, conformément aux principes décrits dans les clauses 5.1 et 5.4.

5.6 Désaccord

En cas de désaccord sur la fixation des objectifs opérationnels, le cadre supérieur peut saisir le responsable hiérarchique (N+2) ayant autorité sur sa hiérarchie directe. Le HRBP peut également participer afin de faciliter la procédure d'arbitrage.

Article 6 : Evaluation de la réalisation des objectifs opérationnels du cadre supérieur

L'évaluation des objectifs opérationnels collectifs et individuels des cadres supérieurs est un élément important de la politique de Ressources Humaines du Groupe et de la Société. Elle vise à renforcer la motivation et l'engagement des cadres supérieurs. À ce titre, elle contribue d'une façon significative à l'efficacité du fonctionnement du Groupe, de la Division d'appartenance et de la Société. En raison même de son importance, le système d'évaluation doit être défini avec précision de façon à répondre parfaitement aux finalités poursuivies et à permettre une transparence sans laquelle il ne saurait être crédible.

³ Airbus Group principles, values and behaviours (blue book)

TRE
EV
M TB
OE

Le processus d'évaluation de la réalisation des objectifs opérationnels des cadres supérieurs repose sur les deux principes fondamentaux d'équité et de transparence :

- L'équité suppose que l'évaluation des performances individuelles du cadre supérieur soit effectuée sur la base d'éléments concrets, pertinents et quantifiables, directement liés à l'accomplissement de ses missions professionnelles. Elle exige également un dialogue entre le cadre supérieur et son responsable hiérarchique direct sur les moyens et les conditions de réalisation des objectifs annuels.

Enfin, l'équité nécessite de s'assurer que l'évaluation des performances individuelles de chaque cadre supérieur est cohérente en regard de celles de ses autres collègues cadres supérieurs.

- La transparence exige que la procédure d'évaluation des performances décrite ci-dessous soit parfaitement connue de chaque cadre supérieur.

6.1 Procédure d'évaluation de la réalisation des objectifs opérationnels des cadres supérieurs

Compte tenu des principes ci-dessus, la procédure d'évaluation des performances annuelles des cadres supérieurs se déroule en plusieurs étapes distinctes :

6.1.1 Collecte des retours d'information

Tout au long de l'année et aussi souvent que nécessaire, en fonction du calendrier de réalisation des objectifs, la hiérarchie directe lance dans l'outil informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil, en toute transparence vis-à-vis du cadre supérieur, une ou plusieurs revues des cycles de « retour d'information » auprès des parties prenantes prédéfinies concernées par chaque objectif opérationnel collectif et/ou individuel, afin d'obtenir de leur part un retour structuré sur la contribution individuelle du cadre supérieur. Les parties prenantes sélectionnées doivent être des salariés du Groupe.

Les retours d'information des parties prenantes concernées sont directement retranscrits dans l'outil informatique dédié informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil et font ensuite l'objet d'une discussion entre le cadre supérieur et sa hiérarchie directe.

L'information recueillie auprès des parties prenantes doit être structurée, objective et concrète. Elle peut être de nature quantitative et/ou qualitative, et doit porter sur la contribution individuelle et/ou l'objectif individuel du cadre supérieur.

Les retours d'information sont établis sur la base d'un questionnaire individuel standard transmis aux parties prenantes. La partie prenante sollicitée pour donner son feedback peut décider ou non d'y donner suite. Aux fins de transparence, son identité est visible.

Lorsqu'un retour d'information est demandé pendant l'exécution de l'objectif opérationnel collectif, il doit également permettre une traçabilité de son évolution :

- difficultés éventuelles auxquelles le cadre supérieur peut être confronté,
- actions correctives à entreprendre en vue d'aider le cadre supérieur à atteindre ses objectifs,
- si nécessaire, réajustement de la contribution individuelle du cadre supérieur.

Les retours d'information sont uniquement visibles par le cadre supérieur, sa hiérarchie directe, le HRBP et le responsable hiérarchique N+2.

En tout état de cause, un retour d'information doit être demandé par la hiérarchie directe aux parties prenantes concernées avant l'évaluation finale de la performance du cadre supérieur.

TMS F.V.
M TB
OE

6.1.2 Revue annuelle de la performance

La hiérarchie directe du responsable (N+2) est dans l'obligation formelle, avec le HRBP responsable, de transmettre les retours d'information relatifs à la performance du cadre supérieur, ainsi que des orientations visant à aider le responsable hiérarchique direct dans son évaluation des objectifs individuels et des contributions individuelles à l'objectif collectif.

- Evaluation des objectifs opérationnels collectifs

Chaque objectif opérationnel collectif doit être évalué par l'équipe chargée de sa réalisation, sous la responsabilité du responsable du projet ou de la hiérarchie directe.

Après qu'il ait été déterminé de façon définitive par le responsable du projet ou la hiérarchie directe si l'objectif opérationnel collectif a été réalisé ou non, la phase d'évaluation de la contribution individuelle du cadre supérieur peut commencer ainsi qu'il suit :

- Etape 1 – Réunion des éléments

Dès le lancement par HR de la revue annuelle des performances, la hiérarchie directe doit recevoir des parties prenantes des retours d'information structurés au sens du paragraphe 6.1.1 relatifs à la contribution individuelle du cadre supérieur. Tous les retours d'information collectés tout au long de l'année concernée sont utilisés en tant que support pour l'évaluation.

Pendant ce temps, le cadre supérieur effectue son auto-évaluation relative à chaque objectif dans l'outil informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil.

- Etape 2 – Evaluation préliminaire

Le responsable hiérarchique direct fait ensuite la synthèse de ces éléments et prépare une évaluation préliminaire de la performance globale des contributions et des objectifs individuels du cadre supérieur, basée, pour chaque objectif, sur les niveaux de performance ('Performance Cluster') ci-dessous :

- Niveau 1 : très inférieur au niveau attendu
- Niveau 2 : inférieur au niveau attendu
- Niveau 3 : niveau attendu
- Niveau 4 : niveau attendu avec contribution majeure
- Niveau 5 : niveau attendu avec contribution exceptionnelle

Si l'objectif opérationnel collectif considéré n'est pas atteint, et si l'évaluation de la contribution individuelle du cadre supérieur est supérieure au Niveau 3 ("Niveau attendu") dans des cas particuliers, le responsable hiérarchique direct doit en préciser les raisons.

Basée sur la moyenne pondérée des objectifs atteints par le cadre supérieur, l'évaluation globale est établie conformément aux cinq niveaux de la grille d'évaluation ci-dessus.

La hiérarchie directe obtient ainsi une vision d'ensemble de l'évaluation globale de la performance des cadres supérieurs au sein de son équipe.

- Etape 3 - Réunion d'évaluation des objectifs entre le cadre supérieur et son supérieur hiérarchique direct

A son initiative, le responsable hiérarchique direct organise une réunion d'évaluation des objectifs avec le cadre supérieur.

Au cours de cette réunion, l'objectif individuel est évalué, enregistré et expliqué par le supérieur hiérarchique.

Avant de clôturer définitivement la revue annuelle des performances, le cadre supérieur accuse réception de l'évaluation finale de ses performances et la commente le cas échéant. Le responsable hiérarchique direct accuse réception des commentaires de l'employé et émet ses propres commentaires le cas échéant.

L'évaluation est ensuite enregistrée dans l'outil électronique d'évaluation des performances informatique ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil, et ne peut plus être modifiée.

6.2 Désaccord

En cas de désaccord sur l'évaluation de ses objectifs opérationnels annuels, le cadre supérieur peut saisir le responsable hiérarchique (N+2) ayant autorité sur sa hiérarchie directe. Le HRBP peut également participer afin de faciliter la procédure d'arbitrage.

6.3 Procédure exceptionnelle en cas d'une évaluation basse

Lorsqu'elle considère que les résultats du cadre supérieur sont inadéquats malgré les retours d'information et les actions correctives qui ont pu être prises en cours d'année conduisant ainsi à positionner l'évaluation de la performance au niveau 1, la hiérarchie directe doit définir avec le cadre supérieur un plan d'amélioration individuel qui est enregistré dans l'outil informatique dédié ou sur tout autre support pour les sociétés ne disposant pas de cet outil

Ce plan n'est accessible qu'au cadre supérieur, à sa hiérarchie directe, au HRBP et à la hiérarchie N+2.

Article 7 : Calcul du montant de la part opérationnelle

Le montant versé pour la part opérationnelle est basé sur l'évaluation des performances globales du cadre supérieur telle que décrite ci-dessus.

Article 8 : Détermination de la rémunération variable

Article 8.1 : Calcul de la rémunération variable

8.1.1 Montant de la rémunération variable relative aux objectifs collectifs et individuels

Chaque niveau de la grille d'évaluation ci-dessus correspond à l'un des niveaux de réalisation définis en Annexe 1.

Ce niveau de réalisation, basé sur l'évaluation globale du cadre supérieur, permet de calculer le montant de sa rémunération variable pour la part relative à ses objectifs opérationnels collectifs et individuels.

Le choix du pourcentage réel de réalisation pour tout niveau de réalisation est du ressort du responsable hiérarchique direct compte tenu de la moyenne des niveaux de performance obtenue telle que décrite à l'article 6.1.2.

Sauf raison exceptionnelle dûment établie lors de la procédure exceptionnelle précitée (art.6.3), les cadres supérieurs se voient garantir un montant minimum de 50 % pour la part individuelle de leur rémunération variable.

Trouvé
M TB
OE

8.1.2 Objectifs économiques

Le niveau de réalisation des différents objectifs économiques, tant pour le Groupe que pour les Divisions, est évalué chaque année par le Conseil d'Administration du Groupe sur la base des différents paramètres qu'il a définis au cours de l'année précédente.

En fonction des performances du Groupe et de la Division concernée, la part économique totale peut varier de 0 à 200 % du montant théorique.

Article 8.2 : Rémunération variable pour une année calendaire incomplète

8.2.1 Sous réserve que leur rémunération mensuelle soit maintenue, la rémunération variable des cadres supérieurs absents pour cause de maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, n'est pas affectée par ces absences. En conséquence, sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ils se voient appliquer la part économique constatée durant l'exercice où survient leur absence et, en ce qui concerne la part opérationnelle, ils bénéficient au minimum de la moyenne qui leur a été accordée au cours des trois exercices ayant précédé leur absence ou de la période durant laquelle le salarié est cadre supérieur si cette période est inférieure à trois ans.

8.2.2 Sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles plus favorables, pour les autres causes d'absence ou lorsque le contrat de travail débute en cours d'année calendaire, les parties signataires conviennent d'appliquer les règles suivantes :

- a) lorsque la durée annuelle de travail du cadre supérieur est au moins égale à 50% du temps de travail théorique :

La part économique obtenue durant l'année considérée est versée au prorata du temps de présence.

Après ajustement des objectifs opérationnels, la part opérationnelle est versée conformément aux dispositions du présent accord.

- b) lorsque la durée annuelle de travail du cadre supérieur est inférieure à 50 % du temps de travail théorique :

La part économique obtenue durant l'année considérée est versée au prorata du temps de présence.

La part opérationnelle basée sur le montant théorique de 100 % est versée au prorata du temps de présence.

- c) lorsque le cadre supérieur est absent pendant la totalité de l'année :

Aucune rémunération variable, économique ou opérationnelle, n'est versée.

8.3 Mobilité intra-Groupe

Lorsqu'en cours d'année calendaire le contrat de travail du cadre supérieur est modifié pour raison de mobilité professionnelle, la part économique est versée au prorata du temps passé dans chacune des Divisions ou de la Société, sur la base de leurs critères économiques et de leurs performances respectives. La part opérationnelle est, quant à elle, versée conformément aux dispositions du présent accord après entretien entre l'ancien et le nouveau supérieurs hiérarchiques.

TALIE FV
M TB
OE

8.4 Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail du cadre supérieur en cours d'année calendaire, quelle qu'en soit la raison (licenciement, démission, départ en retraite ou décès...), la rémunération variable est versée conformément aux règles nationales, conventionnelles ou contractuelles en vigueur.

Article 9 : Informations relatives aux nouvelles dispositions concernant la part variable

Tous les cadres supérieurs de chaque Société couverte par le présent accord de Groupe seront informés des nouvelles dispositions relatives aux procédures de fixation et d'évaluation des objectifs économiques et des objectifs opérationnels, selon des modalités fixées la Direction.

De plus, avant le début des procédures annuelles d'évaluation des objectifs opérationnels, la Société lancera une campagne de communication expliquant les nouvelles dispositions du présent accord.

Article 10 : Mise en œuvre

Le présent accord de Groupe prévaut sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement et couvrant le même objet (rémunération variable des cadres supérieurs, fixation des objectifs et évaluations des performances). Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à la rémunération variable de l'année 2017, dont le versement interviendra en 2018.

Article 11 : Champ d'application

- Le présent accord de Groupe couvre les sociétés d'Airbus Group en France entrant dans le périmètre social du Groupe, tel que défini par l'accord de Groupe sur le droit syndical du 13 février 2009 et s'applique :
 - de façon obligatoire aux sociétés ci-dessus dont l'effectif de cadres supérieurs est supérieur à 10.
 - de façon optionnelle aux autres sociétés ne remplissant pas cette condition d'effectif sur décision de la Division dont elles relèvent, ou du Groupe pour les sociétés qui lui sont directement rattachées.

- La liste des sociétés à la date de la signature de l'accord figure en annexe 2.

Pour les sociétés visées dans ladite annexe, ne relevant pas de la branche de la métallurgie, le présent accord leur sera applicable sous réserve que ses dispositions ne soient pas en tout ou partie contraires ou moins favorables aux accords nationaux ou régionaux de la branche dont relèvent ces sociétés.

W T R E F V
TB
OE

Article 12 : Révision – Dénonciation

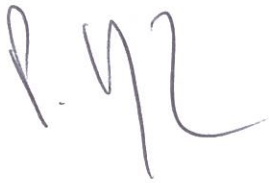
Dans l'hypothèse où l'accord européen du 13 décembre 2016 viendrait à être modifié, le présent accord serait adapté en conséquence.

Les parties conviennent à tout moment de la possibilité d'une révision totale ou partielle du présent texte.


Signé à Toulouse


Date 22/12/2016

Pour Airbus Group
Philippe Pezet




Pour les Organisations syndicales

CFDT B. TAGNEVES


CFE-CGC F. VALLIN


CFTC O. ESTEBAN


CGT

FO J. ESCOFFIER


ANNEXE 1

Grille d'évaluation et notation des performances en vigueur au sein du Groupe à la date de signature de l'accord.

Cette grille d'évaluation et la notation associée des performances peuvent être modifiées par la Direction du Groupe. Dans ce cas, cette dernière consultera les signataires de l'accord européen au moins deux mois avant la date d'application prévue pour accord sur ce changement.

Niveau de performance 1 : très inférieur au niveau attendu	0 % - 70 %
Niveau de performance 2 : inférieur au niveau attendu	75 % - 95 %
Niveau de performance 3 : niveau attendu	100 % - 115 %
Niveau de performance 4 : niveau attendu avec contribution majeure	120% - 145 %
Niveau de performance 5 : niveau attendu avec contribution exceptionnelle	150% - 200 %

TRUS FV
M TBS
OE

ANNEXE 2

Sociétés entrant dans le périmètre de l'Accord

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

TRE FV.
M TB
DE.