



# **Droit syndical et dialogue social au sein du Groupe EADS en France**

TS  
AF  
AF  
JBG  
AP  
MA  
TP  
ML  
page 1/40

**ENTRE**

**European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V.** représentée par  
Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par  
délégation d'une part,

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe en France,**

**D'autre part,**

**Il est convenu ce qui suit :**

JBG

MP

MA

TR

page 2/40

AF

ML

AF

TB

<b>TITRE I :</b>	<b>APPLICATION DE LA LOI PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE</b> .....	5
Article 1 :	APPRÉCIATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DU GROUPE.....	5
1.1	Périmètre social du Groupe EADS .....	5
1.2	Mesure de la représentativité syndicale .....	6
1.2.1	Définition.....	6
1.2.2	Première appréciation de la représentativité syndicale dans le Groupe .....	6
1.2.3	Périodicité d'appréciation de la représentativité syndicale dans le Groupe.....	6
1.2.4	Appréciation de la représentativité syndicale au niveau des sociétés du Groupe .....	6
1.2.5	Dispositions transitoires.....	6
1.3	Mesure de l'audience des organisations syndicales .....	7
1.3.1	Au niveau du Groupe .....	7
1.3.2	Au niveau des sociétés du Groupe .....	7
Article 2 :	VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS .....	7
2.1	Au niveau du Groupe EADS .....	7
2.2	Au niveau des sociétés du Groupe EADS.....	8
Article 3 :	PRISE EN COMPTE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DE L'AUDIENCE POUR L'ATTRIBUTION DES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS PRÉVUS PAR LE PRÉSENT ACCORD .....	8
<b>TITRE II :</b>	<b>MOYENS HUMAINS DU DIALOGUE SOCIAL</b> .....	8
Article 4 :	MISES À DISPOSITION AUPRÈS DES INSTANCES SYNDICALES .....	8
4.1	Mises à disposition avec maintien de rémunération .....	9
4.2	Mises à disposition sans maintien de rémunération.....	10
4.3	Dispositions particulières.....	10
Article 5 :	DISPOSITIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DU GROUPE.....	11
5.1	Les membres du comité d'entreprise européen.....	11
5.2	Le coordinateur syndical Groupe.....	11
5.2.1	Désignation.....	11
5.2.2	Missions .....	11
5.3	Le Comité National France .....	12
5.3.1	Périmètre du Comité National France .....	12
5.3.2	Attributions du Comité National France .....	12
5.3.3	Composition.....	12
5.3.4	Durée du mandat .....	13
5.3.5	Présidence et vice présidence .....	13
5.3.6	Réunions .....	13
5.3.7	Confidentialité .....	14
5.3.8	Moyens.....	14
5.4	Protection des représentants du personnel .....	14
5.5	Déplacements.....	15
5.5.1	Principes régissant les déplacements des élus et mandatés syndicaux.....	15
5.5.2	Réunions des instances syndicales internes au Groupe EADS .....	15
5.5.3	Congrès statutaires .....	18
5.6	Fonctions syndicales justifiant d'un temps plein .....	18
5.6.1	Au niveau du Groupe EADS .....	18
5.6.2	Au niveau des sociétés du périmètre social Groupe .....	19
5.7	Postes de permanents supplémentaires .....	19
5.8	Augmentation du quota légal d'heures de délégation .....	19
5.9	Élus du personnel suppléants.....	20
<b>TITRE III :</b>	<b>MOYENS FINANCIERS DU DIALOGUE SOCIAL</b> .....	20
Article 6 :	SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES FÉDÉRATIONS DE LA MÉTALLURGIE .....	20
6.1	Objet .....	20
6.2	Versement.....	21
6.3	Règles de calcul.....	21
6.4	Prise en compte des déplacements relatifs au fonctionnement des instances syndicales externes au Groupe .....	22

AF TBG MA AP

TS  
PF  
ML

Article 7 :	SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES COORDINATEURS SYNDICAUX .....	22
7.1	Objet .....	22
7.2	Versement .....	23
<b>TITRE IV :</b>	<b>MOYENS MATÉRIELS DU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>23</b>
Article 8 :	MOYENS ACCORDÉS AUX MANDATS DE NIVEAU INTERNATIONAL ET NATIONAL .....	23
8.1	Comité d'entreprise européen d'EADS NV .....	23
8.2	Comité National France .....	23
8.3	Coordinateur syndical et coordinateur syndical adjoint .....	24
Article 9 :	MOYENS ACCORDÉS AU NIVEAU SOCIÉTÉ .....	24
9.1	Délégués syndicaux centraux .....	24
9.2	Section syndicale .....	24
9.3	Conservation du matériel et principe de non cumul des moyens en cas de cumul de mandats .....	24
Article 10 :	ACCÈS AUX TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE .....	25
10.1	Intranet syndical .....	25
10.1.1	<i>Principes</i> .....	25
10.1.2	<i>Conditions d'utilisation</i> .....	25
10.2	Accès à l'Intranet Groupe .....	25
10.3	Accès à Internet .....	26
10.4	Messagerie .....	26
10.5	Règles d'utilisation des NTIC .....	26
Article 11 :	RÈGLES DE CONFIDENTIALITÉ .....	27
Article 12 :	UTILISATION ABUSIVE .....	27
<b>TITRE V :</b>	<b>LES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>27</b>
Article 13 :	ENGAGEMENT DES PARTIES .....	27
13.1	Du côté de la Direction : .....	27
13.2	Du côté des organisations syndicales : .....	28
Article 14 :	GESTION DE CARRIÈRE DES ÉLUS ET MANDATÉS .....	28
14.1	Objectifs .....	28
14.2	Bénéficiaires .....	28
14.3	Définitions .....	29
14.3.1	<i>Distinction « mandat lourd » et « mandat léger »</i> .....	29
14.3.2	<i>Panel de référence</i> .....	29
14.4	Règles applicables pendant l'exercice du mandat .....	30
14.4.1	<i>« Mandat lourd »</i> .....	30
14.4.2	<i>« Mandat léger »</i> .....	32
14.4.3	<i>Règles de gestion</i> .....	32
14.5	Règles applicables à l'expiration du mandat .....	33
14.6	Modalités de gestion des carrières .....	33
14.6.1	<i>Réunion annuelle DRH et DSC</i> .....	33
14.6.2	<i>Traitement des différends</i> .....	34
14.6.3	<i>Regroupement des « mandats lourds »</i> .....	35
14.6.4	<i>Entretien de carrière</i> .....	35
14.7	Observatoire de la fonction syndicale .....	36
<b>TITRE VI :</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES .....</b>	<b>37</b>
Article 15 :	CHAMP D'APPLICATION .....	37
Article 16 :	MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD .....	37
Article 17 :	COMMISSION D'INTERPRÉTATION GROUPE .....	38
Article 18 :	COMMISSION DES CONFLITS SOCIÉTÉ .....	38
Article 19 :	DURÉE - DÉNONCIATION .....	38
Article 20 :	FORMALITÉ DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ .....	39

JBG MP

MA

TP  
page 4/40

TB  
AF  
YIL AF

## **TITRE I : APPLICATION DE LA LOI PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE**

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale fonde les relations sociales sur la représentativité des organisations syndicales dont elle définit les différents critères constitutifs. Dans le même esprit, elle introduit des modifications importantes relatives à la validité des accords collectifs qui dépend désormais de la représentativité et de l'audience des organisations syndicales signataires et non signataires. En raison de leur complexité et de leur imbrication d'une part, mais aussi de leur influence sur les relations sociales d'autre part, ces nouvelles dispositions légales doivent faire l'objet de modalités d'application précises au sein du Groupe EADS. Par ailleurs, celui-ci accorde aux organisations syndicales depuis de nombreuses années, des moyens humains et financiers supplémentaires dont l'attribution dépend également de leur représentativité et de leur audience. Les conditions de mise en œuvre de ces moyens visant à favoriser le dialogue social doivent aussi être réexaminées dans le cadre des nouvelles dispositions légales, de façon à leur apporter une plus grande sécurité juridique.

L'objet du présent Titre 1 est donc de préciser les modalités d'application de la loi du 20 août 2008 au sein du Groupe EADS, notamment en ce qui concerne la représentativité et l'audience des organisations syndicales, ainsi que les avantages légaux et conventionnels qui y sont rattachés.

### **Article 1 : APPRÉCIATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DU GROUPE**

La représentativité des organisations syndicales au niveau du Groupe EADS est déterminée en fonction des critères cumulatifs définis par la loi du 20 août 2008 : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté, l'influence, les effectifs d'adhérents et l'audience. Compte tenu de l'importance de ce dernier critère dans l'appréciation de la représentativité, il importe de définir avec précision le périmètre social du Groupe EADS dans lequel la mesure de l'audience sera effectuée.

#### **1.1 Périmètre social du Groupe EADS**

Le périmètre social du Groupe EADS inclut les sociétés qui appliquent de façon systématique ses accords sociaux et les règles qui en découlent, à savoir :

- les filiales dont EADS détient directement ou indirectement plus de 50% du capital social,
- les sociétés dont EADS détient une participation et qui, après consultation de leurs organisations syndicales représentatives, décident par notification écrite à la Direction des Ressources Humaines France d'adhérer de façon globale et systématique aux accords sociaux du Groupe.

La liste des entreprises définissant le périmètre social du Groupe EADS, est jointe en annexe 1 du présent accord. Cette liste sera mise à jour systématiquement, à l'occasion de chaque nouvelle entrée ou sortie d'une société.

AF  
LB  
JBG  
MA  
JP  
AF  
TL  
MP  
page 5/40

## 1.2 Mesure de la représentativité syndicale

La représentativité des organisations syndicales au niveau du Groupe EADS s'apprécie conformément aux modalités ci-après définies :

### 1.2.1 Définition

Conformément à l'article L 2122-1 du Code du Travail, sont considérées comme représentatives au niveau du Groupe ou de ses sociétés et établissements, les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel).

### 1.2.2 Première appréciation de la représentativité syndicale dans le Groupe

La première mesure de l'audience des organisations syndicales au niveau du Groupe en vue de déterminer leur représentativité interviendra à l'issue d'un cycle électoral complet soit le 13 octobre 2012, quatre années après la première élection professionnelle dans le Groupe intervenue postérieurement à la promulgation de la loi portant rénovation de la démocratie sociale.

### 1.2.3 Périodicité d'appréciation de la représentativité syndicale dans le Groupe

Par la suite, l'audience des organisations syndicales au niveau du Groupe et par voie de conséquence, leur représentativité seront systématiquement réappréciées tous les quatre ans, à compter de la date initiale du 13 octobre 2012.

### 1.2.4 Appréciation de la représentativité syndicale au niveau des sociétés du Groupe

Conformément aux dispositions en vigueur dans le Groupe EADS, le mandat des représentants du personnel est de quatre ans. En conséquence, dans les sociétés mono-établissement, la représentativité des organisations syndicales est appréciée après chaque scrutin électoral, intervenant normalement tous les quatre ans. En cas de contentieux rendant impossible l'organisation de l'élection dans le délai ci-dessus indiqué, le mandat des représentants du personnel est après accord de ces derniers, prolongé jusqu'à la date où celle-ci peut avoir lieu ; cette date-ci marquant le point de départ du nouveau cycle électoral qui permettra de mesurer la représentativité syndicale.

S'agissant des sociétés à établissements multiples, l'audience et la représentativité sont appréciées à l'issue d'un cycle complet d'élections dans tous les établissements concernés. Toutefois, les parties conviennent que dans l'hypothèse où une élection viendrait à être décalée, la représentativité serait mesurée à la date théorique de la dernière élection du cycle (c'est-à-dire à la date d'expiration des mandats), sur la base des nouvelles audiences enregistrées durant cette période et de l'ancienne audience en ce qui concerne l'établissement dont l'élection a été reportée.

### 1.2.5 Dispositions transitoires

Conformément à la loi, durant la période courant de la signature du présent accord jusqu'au 13 octobre 2012, date de la première appréciation de la représentativité dans le Groupe, les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel lors de la promulgation de la loi portant rénovation de la démocratie sociale, conservent leur représentativité au niveau du Groupe. De même, en ce qui concerne les sociétés et établissements du Groupe, les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou au niveau du Groupe demeurent représentatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles.

JBG TP TB  
MF  
HL  
AF

### 1.3 Mesure de l'audience des organisations syndicales

#### 1.3.1 Au niveau du Groupe

L'audience des organisations syndicales au niveau du Groupe EADS se mesure par addition des suffrages recueillis par chaque organisation lors du premier tour des élections des titulaires aux comités d'entreprise ou d'établissements (ou à défaut, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel) ayant eu lieu dans les sociétés relevant du périmètre social du Groupe au cours de la période de quatre ans considérée. Toutefois, les suffrages d'une ou plusieurs sociétés ne faisant plus partie du périmètre social du Groupe à la date d'appréciation de l'audience ne seront pas pris en compte pour le calcul de cette dernière. À l'inverse, les suffrages des sociétés nouvellement entrées dans le périmètre social du Groupe durant la période considérée seront pris en compte.

Dans les sociétés et établissements où une liste commune est présentée, la répartition de l'audience électorale de ladite liste entre les organisations syndicales concernées s'effectuera selon les indications qu'elles ont données lors du dépôt des listes ou à défaut, à parts égales entre les organisations syndicales ayant pris part à la liste.

La consolidation permettant d'apprécier la représentativité générale des organisations syndicales au niveau du Groupe s'effectue tous collèges confondus. S'agissant de la représentativité catégorielle dans un ou plusieurs collèges électoraux, au sens de l'article L 2324-11 du Code du Travail, les parties décident d'appliquer les règles suivantes :

- lorsque dans une entreprise donnée la répartition en collèges est constituée uniquement d'un collègue « cadre » et d'un collègue « non cadre » les résultats du collègue non cadre sont additionnés à ceux du 2<sup>ème</sup> collègue dans les élections des autres entreprises,
- lorsque dans une entreprise donnée la répartition fait apparaître un collègue unique, les résultats sont additionnés à ceux du 2<sup>ème</sup> collègue dans les autres élections.

#### 1.3.2 Au niveau des sociétés du Groupe

La mesure de l'audience des organisations syndicales au niveau des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord s'effectue conformément aux règles définies à l'article 1.3.1 ci-dessus.

### Article 2 : VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

#### 2.1 Au niveau du Groupe EADS

Conformément à l'article L 2232-34 du Code du Travail, la validité d'un accord collectif de Groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentative(s) au niveau du Groupe et ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

JBG

TB

PF

MA

AF

JEB

page 7/40

MIL

AP

Il s'en suit que deux critères doivent être pris en compte, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, pour déterminer la validité d'un accord au niveau du Groupe EADS :

- en premier lieu, la représentativité des organisations syndicales signataires et non signataires, telle qu'elle résulte de l'application des articles 1.2.1, 1.2.2 du présent accord ou de l'article 1.2.5 pendant la période transitoire,
- en second lieu, l'audience recueillie par les organisations syndicales représentatives, signataires et non signataires, telle qu'elle peut être mesurée à la date de signature de l'accord concerné, dans les sociétés comprises dans son périmètre d'application, conformément à l'article L 2232-34 du Code du Travail ainsi qu'aux modalités particulières détaillées à l'article 1.3.1 du présent accord.

## **2.2 Au niveau des sociétés du Groupe EADS**

La validité des accords collectifs signés au niveau d'une société ou d'un établissement du Groupe est régie par les règles précisées à l'article 2.1 ci-dessus, dont l'application est limitée au périmètre de la société ou de l'établissement.

### **Article 3 : PRISE EN COMPTE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DE L'AUDIENCE POUR L'ATTRIBUTION DES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS PRÉVUS PAR LE PRÉSENT ACCORD**

Le Groupe EADS accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au niveau du Groupe et au niveau de ses sociétés des moyens humains et financiers précisés dans le présent accord, dont le dimensionnement est fonction de l'audience réalisée par ces organisations syndicales, au niveau considéré.

L'appréciation de la représentativité et la mesure de l'audience s'effectuant tous les quatre ans dans le Groupe EADS, les moyens supplémentaires ci-dessus mentionnés sont calculés et attribués selon cette périodicité.

Pour la période transitoire courant de la signature du présent accord au 13 octobre 2012, date de la première appréciation de la représentativité et mesure de l'audience dans le Groupe, les parties signataires conviennent de mesurer l'audience des organisations syndicales représentatives à partir des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires (tous collègues confondus) à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **TITRE II : MOYENS HUMAINS DU DIALOGUE SOCIAL**

Les dispositions du titre II concernent les moyens humains que le Groupe EADS met à la disposition des organisations syndicales en vue de favoriser le dialogue social à tous les niveaux.

### **Article 4 : MISES À DISPOSITION AUPRÈS DES INSTANCES SYNDICALES**

Le Groupe EADS accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des mises à disposition à temps plein destinées à faciliter leur fonctionnement.

JBG

TB

MA  
AF

JP  
page 8/40

PK  
ML



#### 4.1 Mises à disposition avec maintien de rémunération

Toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche, peut demander à bénéficier du détachement de salariés du Groupe EADS, avec maintien de la rémunération, pour assurer des fonctions de permanent syndical auprès des instances syndicales nationales de la branche professionnelle de la métallurgie ainsi qu'auprès des instances syndicales nationales interprofessionnelles.

Les mises à disposition avec maintien de la rémunération s'effectuent dans les conditions suivantes :

- Cette disposition s'adresse aux salariés dont l'ancienneté au sein du Groupe est au moins égale à trois ans.
- La mise à disposition fait l'objet d'une demande écrite de la Fédération auprès du directeur des Ressources Humaines France qui en informe la société concernée.
- La mise à disposition fait l'objet d'une convention cosignée par la Fédération (ou la confédération), la Direction des Ressources Humaines France et la Direction de la société, après accord exprès du salarié.
- Un avenant au contrat de travail fixant les conditions de la mise à disposition est établi, et signé par le salarié et la Direction des Ressources Humaines de la société de rattachement.
- La mise à disposition peut être renouvelée une ou plusieurs fois dans la limite maximale de douze ans ; pour celles en cours à la date de signature du présent accord cette limite de douze ans commencera à courir le jour de sa signature.
- La demande de renouvellement doit être effectuée dans les mêmes formes et selon la même procédure que la demande initiale.
- Sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines France au moins six mois à l'avance, le salarié mis à disposition bénéficie, à la fin de son détachement, d'une garantie de réintégration dans sa société d'origine ou à défaut dans une autre société du Groupe, dans un emploi au moins identique ou équivalent à celui qu'il occupait précédemment. Un entretien de carrière est alors organisé par les services Ressources Humaines de la société d'origine. Il peut, selon les cas, se traduire par la proposition d'un bilan de compétences, d'actions de formation ou d'un processus de validation des acquis de l'expérience.
- Pour l'ensemble du Groupe EADS, le nombre de mises à disposition rémunérées est limité à cinq par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Les mises à disposition existant à la date de la signature du présent accord sont comprises dans ce quota.
- Les mises à disposition ne sont effectuées qu'à temps plein. Toutefois, à titre exceptionnel, celles à mi-temps en vigueur à la date de signature du présent accord, seront poursuivies dans les mêmes conditions jusqu'au terme du mandat pour lequel elles ont été conclues, sans que cette prolongation puisse aller au-delà du 13 octobre 2012.

IBG

TS

PF

MA

AF

PP

TPA

ML

## 4.2 Mises à disposition sans maintien de rémunération

Toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut également demander la mise à disposition sans rémunération de salariés du Groupe EADS. Durant la période de mise à disposition le contrat de travail est suspendu. Ces mises à disposition obéissent aux mêmes règles que celles prévues à l'article 4.1 ci-dessus. Compte tenu de la suspension de leur contrat de travail, les salariés détachés bénéficient des conditions suivantes :

- Les personnels mis à disposition restent inscrits aux effectifs de leur société,
- La mise à disposition peut être renouvelée une ou plusieurs fois dans la limite maximale de douze ans, dans les mêmes conditions de forme que la demande initiale,
- La période de suspension du contrat de travail est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté dans leur société d'origine et dans le Groupe,
- Au plus tard six mois avant le terme de sa mise à disposition, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration. Faisant suite à celle-ci, un entretien de carrière est systématiquement réalisé par les services Ressources Humaines de la société d'origine. Il peut selon les cas se traduire par la proposition d'un bilan de compétences, d'actions de formation ou d'un processus de Validation des Acquis de l'Expérience,
- Les salariés mis à disposition bénéficient d'une garantie de réintégration dans un emploi au moins identique ou équivalent au sein de leur société d'origine ou à défaut du Groupe EADS,
- Les Directions des Ressources Humaines d'EADS et de la société concernée définissent d'un commun accord le salaire et la classification du salarié réintégré sur la base de l'évolution moyenne de son panel de référence conformément aux règles édictées dans le présent accord,
- Le nombre de mises à disposition avec suspension de contrat de travail est limité à cinq par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

## 4.3 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.

Le cumul total des périodes de mise à disposition, avec ou sans maintien de rémunération, ne peut en aucun cas dépasser pour un même salarié, la durée maximum de douze ans sans interruption. Une fois cette limite atteinte, une interruption de quatre ans minimum sera exigée avant qu'une nouvelle demande de mise à disposition le concernant puisse être présentée.

Conformément à la législation, les entreprises du Groupe procèdent à une information annuelle sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales représentatives à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires.

Les mises à disposition avec ou sans maintien de la rémunération sont consolidées annuellement par la Direction des Ressources Humaines France qui adresse un exemplaire de la liste aux coordinateurs syndicaux du Groupe.

JBG TB  
AF NA ~~JBA~~ TP  
page 10/40 ML

## **Article 5 : DISPOSITIONS CONCERNANT L'ENSEMBLE DU GROUPE**

Les dispositions du présent article s'adressent aux organisations syndicales représentatives, soit au niveau du Groupe EADS, tel que défini à l'article 1.1 du présent accord, soit au niveau de la société ou de l'établissement concerné.

Elles visent à faciliter le dialogue social au sein du Groupe par :

- la mise en place d'organes de dialogue spécifiques au niveau Groupe (coordinateurs syndicaux, Comité National France),
- une politique d'autorisation de déplacement et de prise en charge des frais engagés par les élus et mandatés syndicaux tenant compte à la fois de la nature de leur mission syndicale, mais aussi de la taille et du nombre des établissements,
- la possibilité offerte aux responsables syndicaux de se réunir périodiquement,
- la reconnaissance que les responsabilités exercées dans certaines fonctions syndicales justifient une occupation à temps plein,
- l'octroi, en fonction de l'audience, d'un certain nombre de postes de permanents supplémentaires aux organisations syndicales représentatives,
- l'augmentation du quota légal des heures de délégation.

Par exception, la mesure concernant l'augmentation du quota légal des heures de délégation s'adresse également aux élus d'une organisation syndicale dont la représentativité n'a pas été établie au niveau de la société ou de l'établissement.

### **5.1 Les membres du comité d'entreprise européen**

Il est alloué à chaque membre titulaire du comité d'entreprise européen d'EADS NV figurant aux effectifs du Groupe en France, un crédit spécifique de 20 heures 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.

### **5.2 Le coordinateur syndical Groupe**

#### **5.2.1 Désignation**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe a la possibilité de faire désigner par sa Fédération un coordinateur syndical et un coordinateur syndical adjoint.

Le coordinateur syndical et le coordinateur syndical adjoint sont désignés parmi les salariés des sociétés relevant du périmètre social Groupe tel que défini à l'article 1.1 du présent accord.

#### **5.2.2 Missions**

Le coordinateur syndical est chargé d'assurer la coordination des syndicats et sections syndicales des sociétés et établissements du Groupe qui sont affiliés aux différentes instances syndicales de la confédération dont lui-même relève. À cette fin, il peut se rendre librement dans leurs locaux syndicaux, après information de la Direction locale.

Il désigne et conduit la délégation de son organisation syndicale dans les négociations spécifiques menées au niveau du Groupe EADS en France.

JBG

MA

TB

AF

MP

JPA

page 11/40

ML

MF

Il intervient sur les sujets économiques et sociaux du Groupe, sans que ses prérogatives puissent se substituer aux attributions dévolues aux mandats syndicaux ou aux instances représentatives du personnel dans les sociétés du périmètre social du Groupe.

Il assure l'animation des réunions inter-sociétés telles que prévues à l'article 5.5.2.1 du présent accord.

Le coordinateur syndical est assisté dans ses missions par un coordinateur syndical adjoint qui bénéficie des mêmes prérogatives.

### **5.3 Le Comité National France**

#### **5.3.1 Périmètre du Comité National France**

Instance dérivée du comité d'entreprise européen d'EADS NV conformément à l'accord du 30 octobre 2008, le Comité National France dispose des mêmes domaines de compétences que ce dernier mais limités au périmètre social Groupe en France tel que défini à l'article 1.1 du présent accord.

#### **5.3.2 Attributions du Comité National France**

Le Comité National France est informé des sujets présentés au comité d'entreprise européen d'EADS NV ainsi que des sujets relatifs à l'emploi et aux conditions de travail concernant le Groupe pour autant qu'ils concernent une ou plusieurs Divisions ou sociétés relevant de son périmètre social en France. Cette information donne lieu à un dialogue et à un échange de vues avec la Direction. Elle peut donner lieu à un avis du Comité National France ou de ses membres lorsque le sujet examiné a un impact significatif sur l'emploi, les conditions de travail ou une éventuelle modification du périmètre social Groupe en France.

Toutefois, le Comité National France n'a pas les attributions légales des instances représentatives du personnel des sociétés du Groupe en France et à ce titre, ne peut se substituer à ces instances ni interférer dans les procédures légales d'information et de consultation à quelque niveau que ce soit.

#### **5.3.3 Composition**

Le Comité National France d'EADS NV est composé comme suit :

- le directeur des Ressources Humaines France et, si nécessaire, un ou plusieurs représentants de la Direction du Groupe et des sociétés. Le président exécutif d'EADS participe en tant que de besoin aux réunions du Comité National France.
- une délégation du personnel désignée tous les quatre ans parmi les mandats syndicaux et représentants élus du personnel d'une des sociétés du périmètre social Groupe dans les conditions suivantes :
  - quinze membres titulaires et quinze membres suppléants désignés par les Fédérations des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, au prorata des suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles des membres titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel) des sociétés du périmètre social Groupe. Les sièges sont répartis selon la règle du quotient avec répartition à la plus forte moyenne.

L'audience est appréciée tous les 4 ans et pour la première fois le 13 octobre 2012.

Jusqu'à cette date et pour autant qu'ils respectent le critère d'appartenance au périmètre social Groupe, les mandats en cours sont maintenus, sauf nouvelle désignation par l'organisation syndicale. La désignation des nouveaux membres devra intervenir au plus tard le 30 octobre 2012.

- un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe désigné par sa Fédération pour une période de 4 ans.

Conformément à l'accord du 30 octobre 2008, au moins un membre titulaire de la délégation du personnel doit être également membre titulaire du comité d'entreprise européen d'EADS NV.

#### **5.3.4 Durée du mandat**

La durée de chaque mandat des membres du Comité National France est de 4 ans. Le mandat peut être renouvelé.

Si un évènement rend impossible la poursuite du mandat d'un membre titulaire jusqu'à son terme, la Fédération adressera une nouvelle désignation à la Direction des Ressources Humaines France.

#### **5.3.5 Présidence et vice présidence**

La délégation du personnel du Comité National France élit un président et un vice président parmi ses membres titulaires. Le président et le vice président sont élus à la majorité absolue des membres présents.

Le président et le vice président disposent chacun d'un crédit spécifique de 100 heures de délégation par an qui s'ajoute au crédit mensuel propre aux membres titulaires ; le temps passé aux réunions plénières et préparatoires ne s'impute pas sur ces crédits.

#### **5.3.6 Réunions**

Le Comité National France est amené à se réunir au minimum deux fois par an après les réunions plénières du comité d'entreprise européen d'EADS NV. En outre, des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu à la suite de réunions extraordinaires du comité d'entreprise européen sur décision conjointe de la Direction des Ressources Humaines France d'EADS et du président et du vice président du Comité National France.

La date, le lieu et l'ordre du jour des réunions sont fixés d'un commun accord entre le directeur des Ressources Humaines France d'EADS, le président et le vice président du Comité National France. Le président du Comité National France procède aux convocations.

Par dérogation à ce qui précède, l'organisation de la réunion de renouvellement du Comité National France se fait sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines France d'EADS.

Les membres titulaires du Comité National France sont autorisés à tenir une réunion préparatoire à raison d'une demi-journée, hors temps de déplacement, la veille de la réunion avec la Direction.

JBG

TS

MP

MA

AF

TPA

page 13/40

PF

ML

### 5.3.7 Confidentialité

Les membres du Comité National France, titulaires ou suppléants, sont tenus à une obligation de confidentialité sur les informations présentées comme telles par la Direction conformément aux modalités définies dans l'accord du 30 octobre 2008 sur le comité d'entreprise européen et rappelées ci-après :

#### 5.3.7.1 Nature et forme des informations

Sont visées toutes informations divulguées par la Direction à l'occasion des réunions du Comité National France, quels qu'en soient l'objet (technique, industriel, financier, commercial...), la nature (savoir-faire, méthodes, procédés) et le support (documents écrits, informations verbales, support informatique..).

#### 5.3.7.2 Degré de confidentialité

Le degré de confidentialité des informations est précisé par la Direction avant leur communication. Deux degrés de confidentialité doivent être distingués :

- Sont considérées comme hautement confidentielles, les informations destinées exclusivement aux membres du Comité National France et qui ne doivent en aucune façon être communiquées au sein du Groupe ou à l'extérieur du Groupe. Ce type d'information sera principalement oral et les documents pouvant être distribués seront repris à l'issue de la réunion. Le caractère confidentiel peut être temporaire ou définitif.
- Sont considérées comme confidentielles, les informations ne devant en aucune façon être communiquées à l'extérieur du Groupe. Le caractère confidentiel peut être temporaire ou définitif.

Toutes les informations qui ne relèvent pas des deux catégories précitées, ou pour lesquelles la Direction n'a donné aucune indication, sont considérées comme non confidentielles.

### 5.3.8 Moyens

En sus des crédits d'heures particuliers découlant d'un (ou de plusieurs) mandat(s) exercé(s) au sein de leur société, il est alloué à chaque membre titulaire du Comité National France un crédit individuel spécifique de 10 heures 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 National France.

Le temps passé par les membres du Comité National France en réunion avec la Direction ainsi que lors des réunions préparatoires est rémunéré comme temps de travail.

Les frais de déplacement ainsi que le maintien du salaire des membres du Comité National France sont pris en charge par les sociétés concernées, conformément aux pratiques existant dans chacune d'elles.

## 5.4 Protection des représentants du personnel

Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise européen d'EADS NV, des comités européens de divisions, du Comité National France ainsi que les coordinateurs syndicaux et leurs adjoints bénéficient de la protection légale prévue par le code du travail.

JBG

TB

MA

AF

TEA

page 14/40

MP

ML

PF

## 5.5 Déplacements

### 5.5.1 Principes régissant les déplacements des élus et mandatés syndicaux

Le Groupe EADS entend permettre aux mandatés syndicaux et représentants élus du personnel d'effectuer les déplacements relatifs à l'exécution de leur mandat, conformément aux dispositions ci-après :

- Les déplacements faisant suite à une convocation de la Direction du Groupe et des filiales sont systématiquement pris en charge,
- Les déplacements qui ne relèvent pas d'une convocation de la Direction sont autorisés et pris en charge pour autant qu'ils correspondent à l'objet du mandat pour lequel ils sont effectués,
- Les déplacements des élus et mandatés sont remboursés, dans la mesure où ils ont été validés préalablement par le directeur des Ressources Humaines de la société ou de l'établissement, conformément à la politique de remboursement de frais en vigueur dans la société considérée,
- Les déplacements nécessaires à la tenue de réunions des instances paritaires sont autorisés, sous réserve de la présentation de la convocation de l'institution. Les frais sont remboursés par la société d'appartenance de l'élu ou mandaté et font l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'institution concernée, sauf si les statuts ou accords collectifs de cette dernière prévoient un remboursement direct du salarié,
- Les déplacements consécutifs au fonctionnement des instances syndicales internationales externes au Groupe, qu'elles soient européennes ou mondiales, sont autorisés mais ne font pas l'objet d'une prise en charge par le Groupe. Par exception, les déplacements consécutifs au fonctionnement de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) sont pris en charge dans la limite de quatre déplacements annuels en Europe d'une personne pour chaque organisation syndicale. De même, est pris en charge un déplacement annuel d'une personne par organisation syndicale, au titre de la commission aéronautique de la Fédération Internationale des Organisations des travailleurs de la Métallurgie (FIOM), sur présentation de la convocation correspondante.
- Les déplacements consécutifs au fonctionnement des instances syndicales locales et nationales externes au Groupe sont pris en charge dans les conditions définies au paragraphe 6.4 de l'accord.
- Les temps d'absence liés aux déplacements autorisés sont considérés comme du temps de travail effectif et payés comme tel, dans la limite de l'horaire de référence de l'établissement de rattachement.

### 5.5.2 Réunions des instances syndicales internes au Groupe EADS

En appui des missions du coordinateur syndical et du délégué syndical central, le Groupe EADS accepte de prendre en charge les réunions précisées ci-dessous.

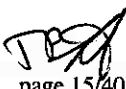
JBG

TS

MP

MA

AF

  
page 15/40

PF

ML

### 5.5.2.1 Au niveau du Groupe EADS

- **Réunions inter-sociétés**

Chaque coordinateur syndical est habilité à réunir le délégué syndical central ou un délégué syndical pour chacune des sociétés du Groupe 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 inscrit est supérieur ou égal à 6000 salariés. Les frais sont pris en charge par la société de rattachement des intéressés.

Le coordinateur syndical établit au préalable la liste des participants qu'il transmet au directeur des Ressources Humaines France.

- **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.

Le coordinateur syndical en adresse l'information préalable au directeur des Ressources Humaines France, en précisant la liste des participants et leurs établissements d'origine.

La prise en charge des déplacements est limitée à deux jours à raison de :

- un représentant par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est inférieur à 1000 salariés
- deux représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est compris entre 1000 et 2999 salariés
- trois représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est compris entre 3000 et 5999 salariés
- cinq représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est supérieur ou égal à 6000 salariés.

### 5.5.2.2 Au niveau des sociétés multi-établissements

- **Réunions inter-établissements**

Les délégués syndicaux centraux des sociétés du Groupe EADS à établissements multiples sont habilités à organiser des réunions des délégués et mandats syndicaux dans la limite de onze réunions d'une journée par an et d'un délégué ou mandat syndical par établissement. Les frais sont pris en charge par l'établissement de rattachement.

Le délégué syndical central adresse une information préalable au directeur des Ressources Humaines de la société concernée en précisant la liste des participants.

### 5.5.2.3 Au niveau des établissements

- **Réunions d'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 ci-après :

- Durée des réunions

La durée globale annuelle des réunions d'information syndicale est fixée à :

- o 3 heures pour les sociétés mono-établissement ou établissements dont l'effectif inscrit est supérieur ou égal à 1 000 salariés
- o 2 heures pour ceux dont l'effectif inscrit est inférieur à 1 000 salariés

JBG

TB  
NA

TEA  
page 16/40

NP

AE

HL

af



- Modalités d'organisation

Les crédits ci-dessus définis peuvent être utilisés de la façon suivante :

- o Crédit de 3 heures : trois réunions d'une heure chacune ou deux réunions d'une heure et demie chacune
- o 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 directeur des Ressources Humaines de l'établissement. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à quarante-huit heures.

Ces réunions sont organisées, en accord avec le directeur des Ressources Humaines 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 directeur des Ressources Humaines. 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 peuvent, dans la mesure de leurs possibilités et du nombre de participants prévus, mettre 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.

- Participation

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 ou de 2 heures par an en fonction de l'effectif de sa société ou de son établissement d'appartenance.

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.

JBG

TS

AF

MA

AP

page 17/40

ML

### 5.5.3 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 Ressources Humaines France, la liste des participants et leurs établissements 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 inscrit est inférieur à 1000 salariés
- deux représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est compris entre 1000 et 2999 salariés
- trois représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est compris entre 3000 et 5999 salariés
- cinq représentants par société mono-établissement ou établissement dont l'effectif inscrit est supérieur ou égal à 6000.

Le coordinateur syndical et le coordinateur syndical adjoint assistent 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.

### 5.6 Fonctions syndicales justifiant d'un temps plein

Certaines fonctions syndicales au niveau du Groupe EADS ainsi qu'au niveau des sociétés entrant dans son périmètre social nécessitent d'être occupées à temps plein de par l'importance des responsabilités et le volume des activités qu'elles engendrent.

D'une façon générale, pour l'application des dispositions liées à des seuils d'effectif, les parties conviennent de retenir comme critère, la moyenne des effectifs inscrits au cours de la période des douze mois précédant la mise en œuvre de la mesure concernée.

#### 5.6.1 Au niveau du Groupe EADS

Au niveau du Groupe EADS, les fonctions syndicales suivantes sont considérées comme des fonctions à temps plein pour autant que les intéressés n'expriment pas le souhait de conserver une activité professionnelle à temps partiel :

- Président et vice président du comité d'entreprise européen d'EADS NV désignés conformément aux dispositions de l'accord du 30 octobre 2008 relatif au fonctionnement du comité européen ainsi que présidents, vice Présidents ou co-présidents des comités européens des Divisions.
- Coordinateur syndical désigné par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.
- Coordinateur syndical adjoint en charge de seconder le coordinateur syndical.

### 5.6.2 Au niveau des sociétés du périmètre social Groupe

Au niveau des sociétés ou établissements entrant dans le périmètre social du Groupe EADS en France, les fonctions syndicales suivantes sont considérées comme fonctions à plein temps, pour autant que les intéressés n'expriment pas le souhait de conserver leurs activités professionnelles :

- Le délégué syndical central
- Dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 500 salariés :
  - o le délégué syndical en charge de la section syndicale
  - o le délégué syndical faisant fonction de délégué syndical central
- dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 1000 salariés :
  - o le secrétaire du comité d'entreprise ou d'établissement
  - o le trésorier du comité d'entreprise ou d'établissement
  - o le secrétaire du ou des comité(s) d'hygiène, sécurité et des conditions de travail
- Dans les sociétés du Groupe dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 3000 salariés :
  - o Le secrétaire du comité central d'entreprise
- dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 6000 :
  - o Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

### 5.7 Postes de permanents supplémentaires

Pour tenir compte de la plus grande complexité du dialogue social dans les sociétés du Groupe dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 3000 salariés, il est octroyé cinq postes de permanents par tranche de 2000 salariés au-delà de 3000. Toute tranche de 2000 salariés entamée ouvre droit à un poste de permanent supplémentaire.

Ces postes de permanents supplémentaires sont répartis entre les organisations syndicales représentatives en fonction de leur audience électorale, mesurée conformément aux dispositions des articles 1.2 et 1.3 du présent accord. La répartition des postes s'effectue selon la règle du quotient avec répartition du reste à la plus forte moyenne. Les postes ainsi octroyés sont accordés pour une durée de quatre ans maximum et sont renouvelés en fonction des modifications éventuelles de la représentativité et de l'audience.

Ces possibilités de temps plein ne sont accordées qu'aux élus titulaires et aux mandatés syndicaux déjà titulaires d'un mandat ; cette règle de valeur normative ne pouvant être remise en cause dans le cadre de la négociation prévue à l'article 16 du présent accord. L'organisation syndicale porte à la connaissance du directeur des Ressources Humaines de la société les noms des élus ou mandatés bénéficiaires de ces postes.

### 5.8 Augmentation du quota légal d'heures de délégation

Les quotas d'heures de délégation sont attribués aux mandatés syndicaux ainsi qu'aux représentants élus du personnel titulaires. Le suivi administratif des heures de délégation s'effectue conformément aux pratiques locales. En outre, dans le cadre de l'entretien de carrière prévu à l'article 13.6.4 du présent accord, un point particulier est effectué sur la répartition du temps consacré à l'activité professionnelle et à l'exercice du mandat syndical. En cas de difficulté, la hiérarchie et/ou le salarié concerné peuvent saisir le

IBG AF MA AP

TPSA  
page 19/40

TB  
AF  
ML

directeur des Ressources Humaines de l'établissement considéré ainsi que le délégué syndical responsable de la section syndicale.

Par ailleurs, afin de faciliter l'exercice du mandat des représentants du personnel titulaires et des mandatés syndicaux, il est octroyé une augmentation des quotas légaux de délégation, en fonction de la taille des établissements et sociétés du Groupe :

- dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont inférieurs à 500 salariés, le quota légal d'heures de délégation est porté à 25 heures mensuelles pour le délégué syndical et le secrétaire du comité d'entreprise ou d'établissement ; il est augmenté de 5 heures pour le secrétaire du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.
- dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont supérieurs ou égaux à 500 et inférieurs à 1000 salariés, les quotas légaux d'heures de délégation sont portés à 40 heures par mois pour le secrétaire du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que pour le secrétaire du comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail,
- dans les sociétés mono-établissement ou dans les établissements dont les effectifs inscrits sont égaux ou supérieurs à 1000 salariés, les quotas légaux d'heures de délégation sont portés à 30 heures par mois pour les délégués du personnel titulaires et les membres du ou des comité(s) d'hygiène, sécurité et des conditions de travail ; ils sont portés à 40 heures par mois pour les délégués syndicaux et les représentants élus titulaires des comités d'entreprise et d'établissement, ainsi que par dérogation au principe mentionné à l'article 5.9 ci-après pour les élus suppléants exerçant la fonction de président d'une commission facultative du comité d'entreprise ou d'établissement.

### **5.9 Élus du personnel suppléants**

Les élus du personnel suppléants ne bénéficient d'heures de délégation qu'en l'absence dûment constatée du titulaire dont ils utilisent alors le quota. Afin de tenir compte des situations particulières pouvant exister localement, l'application de la règle ci-dessus ne sera effective qu'à la date de la première élection suivant la signature du présent accord.

## **TITRE III : MOYENS FINANCIERS DU DIALOGUE SOCIAL**

En complément des moyens humains mis à la disposition des organisations syndicales, le Groupe EADS contribue au développement du dialogue social par l'attribution de moyens financiers aux Fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la métallurgie ainsi qu'aux coordinateurs syndicaux des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

### **Article 6 : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES FÉDÉRATIONS DE LA MÉTALLURGIE**

#### **6.1 Objet**

Le Groupe EADS entend contribuer au bon fonctionnement du dialogue social au niveau national, en continuant, comme il le fait depuis 2002, à attribuer une subvention annuelle aux Fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la métallurgie.

Handwritten signatures and initials in blue ink: JBG, AF, MA, TS, TPA, AP, ML.

## 6.2 Versement

Le versement de cette subvention annuelle s'effectue dans les conditions de transparence ci-après précisées de façon à permettre aux organisations syndicales du Groupe de s'assurer de l'application effective des règles de calcul de cette subvention, telles qu'elles sont définies dans le présent accord.

À cet effet, chaque Fédération syndicale représentative au niveau de la branche, reçoit annuellement, quinze jours avant le premier versement de la subvention, une notification indiquant le détail des calculs et précisant le montant des subventions accordées aux différentes Fédérations. Le coordinateur syndical du Groupe EADS est mis en copie du courrier adressé à la Fédération dont il relève.

La subvention est versée à chaque Fédération syndicale bénéficiaire en quatre parts égales, au début de chaque trimestre.

La subvention, ainsi attribuée par le Groupe EADS, est exclusive de tout autre financement émanant des sociétés comprises dans le périmètre social Groupe, quel que soit le niveau des instances syndicales externes au Groupe qui pourraient être concernées par un tel versement (local, départemental ou régional, national ou international).

## 6.3 Règles de calcul

Le Groupe EADS budgete chaque année une enveloppe globale dont le montant initial est fixé à quatre cent mille euros (400.000 €).

Ce montant initial est revalorisé chaque année de la moitié du taux réel de l'inflation constaté pour l'exercice précédent.

La première moitié de l'enveloppe globale, ainsi définie, est répartie d'une façon uniforme entre les Fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle de la métallurgie.

La seconde moitié de cette enveloppe est répartie entre les Fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche, au prorata de l'audience enregistrée par les organisations syndicales du Groupe qui leur sont rattachées. L'audience étant mesurée dans le Groupe avec une périodicité de quatre ans, le calcul ainsi effectué s'applique durant la totalité de cette période.

L'audience des différentes organisations syndicales du Groupe EADS est mesurée par addition des suffrages exprimés, tous collèges confondus, au premier tour des dernières élections des représentants titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel). Toutefois, pendant la période transitoire courant de la signature de l'accord au 13 octobre 2012, date de la première mesure de l'audience dans le périmètre du Groupe EADS, l'audience sera évaluée par addition des suffrages exprimés, tous collèges confondus, aux dernières élections professionnelles des délégués du personnel titulaires, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Le cumul des calculs ainsi effectués pour la partie uniforme et la partie proportionnelle donne le montant de référence de la subvention annuelle pour une période donnée de quatre ans.


JBG

AF

PP

MA

TB

  
page 21/40

ML

PF

Ce montant de référence est ensuite diminué d'une somme correspondant aux frais de déplacements relatifs au fonctionnement des instances syndicales externes au Groupe, selon des modalités définies à l'article 6.4 ci-dessous.

#### **6.4 Prise en compte des déplacements relatifs au fonctionnement des instances syndicales externes au Groupe**

Le Groupe EADS assure la prise en charge de certains déplacements d'élus et mandatés syndicaux occasionnés par le fonctionnement des structures syndicales nationales et locales, externes au Groupe.

À cet effet, le montant de référence de la subvention ci-dessus défini, est amputé d'une somme prélevée à la source et correspondant aux frais de déplacement (transport, repas et hébergement) des salariés élus et mandatés syndicaux participant au fonctionnement des structures syndicales externes au Groupe.

Ce prélèvement effectué à la source est fixé forfaitairement à cinquante mille euros (50.000 €) par fédération. Ce montant est revalorisé chaque année, selon les mêmes règles de calcul que celles appliquées à la subvention de fonctionnement des Fédérations.

Toutefois, afin de faciliter la transition vers ce nouveau mode de calcul, le prélèvement forfaitaire au titre des déplacements syndicaux s'effectuera d'une façon progressive dans le temps à raison de :

- 10.000 € pour l'exercice 2009
- 20.000 € pour l'exercice 2010
- 30.000 € pour l'exercice 2011
- 40.000 € pour l'exercice 2012
- 50.000 € pour l'exercice 2013

À titre dérogatoire, une fédération syndicale dont les frais de déplacement seraient inférieurs au montant forfaitaire ci-dessus défini, peut choisir un prélèvement basé sur ses frais réels dûment justifiés par une convocation officielle. Dans ce cas, elle percevra sa subvention trimestrielle déduction faite des frais de déplacement et d'hébergement réellement constatés durant le trimestre écoulé. Le choix est opéré pour une année civile complète par lettre d'information de la fédération adressée au directeur des Ressources Humaines France au mois de décembre de l'année précédente. Il est reconduit tacitement mais peut être de nouveau modifié pour une année selon les mêmes conditions d'information.

### **Article 7 : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES COORDINATEURS SYNDICAUX**

#### **7.1 Objet**

Outre les moyens qu'il entend dégager pour faciliter l'activité syndicale au niveau national, le Groupe EADS veut également favoriser le dialogue social interne en octroyant des moyens spécifiques aux coordinateurs syndicaux afin de couvrir les frais d'animation et de fonctionnement des différentes structures syndicales internes au Groupe.

Cette subvention est versée à chaque fédération syndicale procédant à la désignation d'un coordinateur syndical au sein du Groupe dans la mesure où seule celle-ci détient la

Handwritten signatures and initials: JBG, TB, AF, MA, TP, ML, and a large signature.

personnalité juridique. La fédération se charge de réaffecter cette subvention à son coordinateur syndical.

## **7.2 Versement**

Dans ce but, le Groupe EADS budgete chaque année une enveloppe globale dont le montant initial est fixé à soixante-quinze mille euros (75.000 €). Ce montant initial est revalorisé chaque année de la moitié du taux réel d'inflation constaté pour l'exercice précédent.

L'enveloppe globale ainsi définie, est répartie entre les coordinateurs syndicaux au prorata de l'audience de leur organisation syndicale dans le périmètre social du Groupe, mesurée par addition, tous collèges confondus, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel). Toutefois, pendant la période de transition courant de la signature du présent accord au 13 octobre 2012, l'audience sera évaluée par addition des suffrages exprimés, tous collèges confondus, aux dernières élections professionnelles des délégués du personnel titulaires, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

L'audience étant mesurée dans le Groupe avec une périodicité de quatre ans, le versement correspondant au calcul ainsi effectué s'applique pendant la totalité de cette période.

La subvention est versée en quatre parts égales au début de chaque trimestre.

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.

## **TITRE IV : MOYENS MATÉRIELS DU DIALOGUE SOCIAL**

### **Article 8 : MOYENS ACCORDÉS AUX MANDATS DE NIVEAU INTERNATIONAL ET NATIONAL**

#### **8.1 Comité d'entreprise européen d'EADS NV**

Les membres titulaires du comité d'entreprise européen d'EADS N.V. ainsi que l'expert, relevant des effectifs inscrits du Groupe en France, disposent dans leur bureau, d'un micro-ordinateur PC - ou portable s'ils en font la demande - aux normes du Groupe avec connexion au réseau intranet EADS ou société lorsqu'une telle connexion existe. Ils bénéficient d'une adresse syndicale e-mail spécifique, distincte de leur adresse professionnelle.

En outre, le président ou le vice président bénéficient d'un PC portable équipé d'une installation d'accès à distance ainsi que d'un téléphone portable.

#### **8.2 Comité National France**

Les membres titulaires du Comité National France disposent, s'ils en font la demande, d'un micro-ordinateur PC aux normes du Groupe avec connexion au réseau intranet EADS ou société lorsqu'une telle connexion existe ; ils bénéficient alors d'une adresse syndicale e-mail spécifique, distincte de leur adresse professionnelle.

JBG TB  
AF MP NA TP  
page 23/40  
HL

### 8.3 Coordinateur syndical et coordinateur syndical adjoint

Afin d'assurer les missions qui sont les leurs, le coordinateur syndical et le coordinateur syndical adjoint disposent, dans leur établissement d'affectation, d'un poste téléphonique fixe, d'un télécopieur et ont également accès à une photocopieuse. Ils bénéficient également d'un micro-ordinateur portable aux normes du Groupe avec accès à distance et équipé d'une imprimante ainsi que d'une connexion au réseau intranet EADS ou société dans la limite des possibilités techniques de leur société. Un téléphone portable leur est également affecté.

Ils bénéficient d'une adresse syndicale e-mail spécifique, distincte de leur adresse professionnelle.

## Article 9 : MOYENS ACCORDÉS AU NIVEAU SOCIÉTÉ

### 9.1 Délégués syndicaux centraux

Les délégués syndicaux centraux des organisations syndicales représentatives et les délégués syndicaux faisant office de délégué syndical central disposent dans leur bureau, d'un micro-ordinateur PC - ou portable s'ils en font la demande - aux normes du Groupe avec connexion au réseau intranet EADS ou société lorsqu'une telle connexion existe. Ils se voient affecter une adresse syndicale e-mail spécifique, distincte de leur adresse professionnelle et bénéficient d'un téléphone portable.

### 9.2 Section syndicale

Le local syndical qu'il soit commun aux organisations syndicales non représentatives ou propre à chaque organisation représentative, est systématiquement pourvu d'un téléphone fixe, du mobilier et de l'équipement bureautique nécessaires.

Dans les sociétés ou dans les établissements dont l'effectif inscrit total est égal ou supérieur à 500 personnes et qui disposent déjà effectivement des moyens techniques sur leur(s) site(s), il est mis à la disposition des organisations syndicales dans le ou les locaux syndicaux qui leur sont affectés conformément à l'alinéa précédant : 1 micro-ordinateur PC équipé pour la bureautique avec 1 imprimante, 1 scanner, et 1 logiciel de publication de site selon les normes de la société.

Les matériels et logiciels sont conformes aux normes de la société, ainsi que l'évolution des versions et le renouvellement du matériel.

La Direction de la société prend à sa charge les frais inhérents au fonctionnement dudit matériel hors produits consommables (papier, recharge d'encre...), ainsi que l'entretien courant.

Le matériel ainsi que les logiciels ne peuvent en aucun cas être déplacés hors du local attribué à l'organisation syndicale.

### 9.3 Conservation du matériel et principe de non cumul des moyens en cas de cumul de mandats

Les moyens affectés au titre des articles 8 et 9 restent propriété de la société qui les a attribués.

Le matériel est placé sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale utilisatrice et du salarié mandaté qui doivent apporter la plus grande attention à sa conservation et à ses conditions d'utilisation. L'organisation syndicale utilisatrice et le salarié mandaté ne peuvent utiliser d'autres matériels et logiciels d'information que ceux mis à leur disposition par la Direction.



En cas de cumul de mandats, la dotation individuelle est limitée à un seul équipement au choix du salarié mandaté. Le matériel devra être restitué à l'entreprise à l'issue du ou des mandats.

## **Article 10 : ACCÈS AUX TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE**

La Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des partenaires sociaux aux technologies d'information et de communication.

Par ailleurs, la Direction tient à réaffirmer la liberté d'accès de chaque salarié à l'information syndicale de son choix.

Sur ces bases, la Direction et les organisations syndicales représentatives définissent les modalités d'accès et d'utilisation des technologies d'information et de communication qui s'appliquent dans les sociétés du périmètre social Groupe dont l'effectif inscrit est égal ou supérieur à 500 personnes et qui disposent déjà effectivement des dits moyens techniques.

### **10.1 Intranet syndical**

#### **10.1.1 Principes**

Chaque organisation syndicale dispose d'un site d'affichage électronique sur l'Intranet de la société pour autant qu'un Intranet ait été mis en place.

Le processus de mise en œuvre et de gestion technique des sites syndicaux Intranet fait l'objet d'un accord entre les organisations syndicales et les directeurs des Ressources Humaines des sociétés ou établissements concernés ainsi que des services responsables qui assureront la gestion de l'Intranet.

#### **10.1.2 Conditions d'utilisation**

Le contenu des pages Intranet du site est librement déterminé par l'organisation syndicale, dans la limite de la capacité fixée (méga-octets), sous réserve qu'il présente un caractère exclusivement syndical, qu'il ait un lien avec la situation sociale existant dans l'entreprise et qu'il ne divulgue pas des informations confidentielles telles que prévues à l'article 11.

Le site est en effet conçu pour mettre à la disposition des salariés de la société concernée des informations dans le cadre de la réglementation sur les panneaux d'affichage.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque communication syndicale est systématiquement transmise par messagerie électronique, à l'identique, au directeur des Ressources Humaines de la société concernée, simultanément à sa publication sur le site Intranet de l'organisation syndicale.

Les communications syndicales affichées sur le site Intranet doivent respecter les dispositions relatives à la presse, et ne doivent contenir aucune injure ni diffamation. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Le logo EADS ou les logos EADS sociétés ne peuvent être utilisés, ni modifiés sans l'accord formel préalable de la Direction.

### **10.2 Accès à l'Intranet Groupe**

Les organisations syndicales ont accès au contenu de l'Intranet de leur société ou du Groupe EADS, à l'exception des services à accès restreint et selon les principes d'autorisation en vigueur dans leur société et dans le Groupe.

JBG  
AF

MP

MA

T.B

T.P.  
page 25/40

AF  
AL

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive de l'entreprise ne peuvent en aucun cas être utilisés à des usages externes ; ils ne peuvent être reproduits et/ou communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse préalable de la Direction.

### 10.3 Accès à Internet

Les organisations syndicales ont 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 des liens entre leurs sites Intranet, et un site quelconque extérieur au Groupe EADS, autre que celui des organisations syndicales.

### 10.4 Messagerie

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 le personnel, avec ses partenaires syndicaux et avec la Direction.

Chaque salarié consultant le site a la possibilité de laisser un message à l'intention de l'organisation syndicale.

Toutefois le principe de « chaîne », c'est-à-dire la diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information, est interdite et sera sanctionnée en tant qu'utilisation abusive conformément à l'article 12.

### 10.5 Règles d'utilisation des NTIC

Les organisations syndicales devront respecter les règles d'utilisation définies dans les chartes et règlements informatiques adoptés localement.

En l'absence de tels chartes et règlements, les organisations syndicales devront respecter les règles en vigueur dans le Groupe, en ce qui concerne :

- la mise à disposition et l'utilisation du matériel bureautique et de logiciels informatiques,
- les modalités d'accès aux réseaux Intranet et Internet
- les conditions d'utilisation de la messagerie.

Ainsi, les pratiques suivantes ne sont pas autorisées :

- le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son,
- la visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement (« streaming »),
- la diffusion de tracts aux salariés par messagerie. Toutefois, 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 est autorisée. Les modalités de la diffusion de ce message devront respecter les procédures informatiques applicables au sein de ladite société.
- la diffusion d'un document en grand nombre,
- les forums et les causeries interactives (« chats »),
- les moteurs de recherche ou programmes informatiques associés aux messages,
- les liens hypertextes vers des sites Internet ou des pages Intranet autres que celles de l'organisation syndicale.

JBG

TS

MA

AF

JP

page 26/40

ML

PK

## **Article 11 : RÈGLES DE CONFIDENTIALITÉ**

Les organisations syndicales à quelque niveau que ce soit (Groupe, société, établissement) s'engagent à ne pas divulguer par leur site Intranet, Internet ou par voie de messagerie, 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.

## **Article 12 : UTILISATION ABUSIVE**

Toute utilisation abusive ou non conforme aux dispositions des articles 10 et 11 ci-dessus fera l'objet d'un rappel à l'ordre par la Direction des Ressources Humaines France ou par la Direction des Ressources Humaines de l'entité concernée.

Toute récidive dans un délai de 12 mois entraînera la fermeture immédiate du site Intranet de l'organisation syndicale et le cas échéant, de l'adresse e-mail spécifique, pour une durée de 3 mois.

En cas de nouvelle récidive, le site Intranet et le cas échéant l'adresse e-mail spécifique, seront définitivement fermés et la société récupérera le(s) logiciel(s) de publication de sites attribué(s).

## **TITRE V : LES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL**

La qualité du dialogue social repose sur une volonté partagée par l'ensemble des partenaires de respecter un certain nombre de principes énoncés par le code du travail et plus encore, d'en observer l'esprit général, en veillant à une application loyale des droits et devoirs respectifs.

### **Article 13 : ENGAGEMENT DES PARTIES**

La Direction et les organisations syndicales s'engagent à appliquer en confiance dans la lettre et dans l'esprit le présent accord. En outre, elles confirment leur volonté de respecter les engagements ci-après :

#### **13.1 Du côté de la Direction :**

- respecter les libertés individuelles du personnel mandaté et l'exercice du droit syndical,
- assurer une égalité et une équité de traitement au personnel élu et mandaté,
- fournir les informations nécessaires à l'exercice des mandats des représentants du personnel,
- respecter le droit de libre circulation dans l'entreprise tant durant les heures de délégation des représentants du personnel qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, sous réserve du respect des procédures d'accès particulières,
- respecter la réglementation en matière de crédits d'heures de délégation,
- respecter le libre accès des locaux mis à leur disposition.

JBG

AF

PP

MA

TB

JP  
page 27/40

ML

PF

### 13.2 Du côté des organisations syndicales :

- respecter la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction,
- respecter la liberté du travail du personnel de l'entreprise,
- respecter les règles définies en matière de crédits d'heures de délégation,
- respecter les lieux d'affichage et de distribution de tracts et se conformer à la réglementation et aux usages locaux applicables en la matière,
- ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel à l'occasion de leur mission.

## Article 14 : GESTION DE CARRIÈRE DES ÉLUS ET MANDATÉS

### 14.1 Objectifs

L'exercice d'un mandat d'élu du personnel ou de représentant d'une organisation syndicale relève du fonctionnement normal de l'entreprise et à ce titre doit être pleinement assimilé à une activité professionnelle.

EADS et les organisations syndicales souhaitent que, conformément à la législation, les personnels mandatés puissent concilier l'exercice de leur mandat et l'accomplissement de leur activité professionnelle sans que leurs carrière et évolution professionnelles en soient affectées.

Dans cet esprit, EADS et les organisations syndicales signataires entendent préciser les règles de gestion de carrière des représentants du personnel élus et des mandatés syndicaux.

Les règles ci-après définies, font intervenir plusieurs acteurs tels que les organisations syndicales, les représentants de la fonction Ressources Humaines ainsi que les hiérarchies.

Elles visent à favoriser l'engagement des salariés dans les activités syndicales, à assurer une évolution de carrière régulière aux représentants du personnel et mandatés syndicaux et enfin à utiliser pleinement les compétences supplémentaires qu'ils ont pu acquérir dans le cadre de leurs fonctions syndicales.

Les dispositions du présent article concernent les sociétés comprises dans le périmètre social du Groupe EADS, tel que défini à l'article 1.1 ci-dessus et s'adressent aux représentants du personnel élus et mandatés syndicaux des organisations syndicales représentatives ainsi qu'au représentant de la section syndicale et aux élus des organisations syndicales non représentatives.

### 14.2 Bénéficiaires

Les dispositions ci-après concernent les salariés du Groupe EADS en France exerçant l'un des mandats prévus à l'article L 2411-1 du Code du Travail, en particulier :

- président, vice président et membres du comité d'entreprise européen EADS ainsi que des comités européens de division,
- président, vice président et membres du Comité National France
- coordinateurs syndicaux et coordinateurs syndicaux adjoints EADS tels que définis dans le présent accord,
- délégués syndicaux, représentants syndicaux et d'une façon générale tous les mandatés des organisations syndicales représentatives,
- membres élus des instances représentatives du personnel,

JBG MA  
AF

TB

TP  
p. 28/40

MP  
ML

- personnels détachés auprès des instances statutaires des organisations syndicales,
- personnels exerçant des mandats auprès des organismes paritaires
- administrateurs salariés des sociétés comprises dans le périmètre social du Groupe,
- responsables des sections syndicales non représentatives tels que définis dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

De plus, certaines dispositions spécifiques s'adressent aux salariés ayant fait acte de candidature sur des listes syndicales pour les élections professionnelles ainsi qu'aux anciens élus.

### 14.3 Définitions

#### 14.3.1 Distinction « mandat lourd » et « mandat léger »

Le volume de l'activité syndicale par rapport au temps de travail consacré à l'activité professionnelle est un élément déterminant dans la gestion de carrière des représentants élus et des mandatés syndicaux. Aussi, la distinction suivante est-elle retenue :

- un représentant syndical désigné par une organisation syndicale représentative ou un représentant du personnel élu est dit titulaire d'un « mandat lourd » lorsque, l'exercice cumulé d'un ou de plusieurs mandats d'élu, de mandat syndical ou de représentant dans un organisme paritaire le conduit à consacrer la moitié ou plus de son temps de travail de référence à l'exercice de son ou ses mandats. Les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas couverts par les dispositions ci-après,
- par opposition, un représentant du personnel élu ou un mandaté syndical est dit titulaire d'un « mandat léger » lorsqu'il consacre plus de la moitié de son temps de travail de référence à son activité professionnelle.

Les représentants du personnel élus et les mandatés syndicaux relevant de l'une ou l'autre de ces deux catégories bénéficient de règles spécifiques de progression salariale et d'évolution de carrière durant l'exercice de leur(s) mandat(s) et pendant une période limitée après l'expiration de celui-ci.

#### 14.3.2 Panel de référence

Pour éviter qu'un représentant du personnel ou un mandaté syndical soit pénalisé par ses fonctions et pour lui assurer une équité en matière de salaire et de classification, il convient de pouvoir comparer son évolution de carrière avec celle des autres membres du personnel en se reportant à des éléments objectifs.

À cet effet, des panels de référence sont établis par la Direction des Ressources Humaines après concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les panels de référence ainsi constitués doivent nécessairement répondre aux règles ci-dessous précisées :

- les panels de référence sont établis au niveau de chaque société,
- par exception, dans les sociétés dont les effectifs inscrits sont supérieurs ou égaux à 3 000 salariés et comportent plusieurs établissements, les panels de référence sont établis au niveau de chaque établissement dans la mesure où ils sont statistiquement significatifs,

JBG

TS

AF

MA

*[Signature]*  
Page 29/40

*[Signature]*  
ML

- il est constitué un panel de référence pour chacune des cinq catégories professionnelles de salariés ci-après : ingénieurs/cadres, agents de maîtrise, techniciens, administratifs, ouvriers,
- au sein d'un panel de référence, les salariés relevant de la même catégorie professionnelle sont classés en premier lieu en fonction de leur niveau de classification dans la grille de la convention collective applicable (métallurgie ou autre), lors de leur embauche, puis en second lieu par tranche d'ancienneté Groupe de 3 ans,
- En tout état de cause, un panel de référence ne peut être considéré comme significatif s'il comporte un nombre de salariés inférieur à 10. Dans ce cas, les critères de sélection doivent être élargis de façon à prendre en compte un nombre suffisant de salariés :
  - o Si le panel initial est établi au niveau de l'établissement il sera étendu au niveau de la société
  - o Si le panel initial est établi au niveau de la société la base d'ancienneté est élargie à 5 puis 10 ans.

#### 14.4 Règles applicables pendant l'exercice du mandat

Les règles d'évolution de carrière des représentants élus et des mandatés syndicaux diffèrent selon qu'ils relèvent de la catégorie « mandat lourd » ou de la catégorie « mandat léger ». Toutefois, quelle que soit leur catégorie d'appartenance, les décisions relatives aux évolutions de carrière des représentants élus et des mandatés syndicaux donnent lieu à un dialogue approfondi avec le délégué syndical central et le secrétaire de la section syndicale concernée.

Les parties entendent privilégier chaque fois que cela sera possible une évolution de carrière basée sur l'appréciation de l'activité professionnelle des élus et mandatés syndicaux ; néanmoins lorsque le temps passé à l'activité syndicale ne permettra plus une telle évaluation, l'évolution de carrière sera déterminée en fonction des règles prédéterminées précisées ci-après.

##### 14.4.1 « Mandat lourd »

###### • Règle générale : « mandat lourd » local

Durant l'exercice de leur mandat, le salaire des représentants élus du personnel et des mandatés syndicaux classés dans la catégorie « mandat lourd » est revalorisé chaque année du montant nominal (toutes mesures confondues) de la politique salariale applicable à la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Le montant de la prime annuelle ou de la part variable des représentants élus du personnel et des mandatés syndicaux cadres classés dans la catégorie « mandat lourd » est égal à la moyenne des primes ou parts variables distribuées dans l'établissement de rattachement, pour la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent, I à IIIB d'une part, IIIBCE et IIIC d'autre part.

De même, les représentants élus du personnel et les mandatés syndicaux en exercice et classés dans la catégorie « mandat lourd » ont la garantie d'un rythme de progression de carrière équivalent à l'évolution moyenne constatée dans leur panel de référence.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- JBG
- TR
- AF
- MA
- TP
- MP
- MZ

- **Dispositions applicables aux titulaires d'un « mandat lourd » de niveau national ou central**

Par dérogation à la règle générale ci-dessus définie, les mandatés syndicaux ou représentants élus classés dans la catégorie « mandat lourd » et exerçant leurs fonctions au niveau du Groupe EADS, au niveau central d'une Société à établissements multiples ou auprès d'une instance syndicale extérieure bénéficient de règles particulières de gestion de carrière en raison de l'importance et de la nature de leurs responsabilités syndicales.

Ces dispositions particulières s'adressent aux mandats suivants :

- le coordinateur syndical et le coordinateur syndical adjoint du Groupe EADS en France,
- le président, le vice président ou le co-président du comité européen du Groupe EADS ou de l'une de ses divisions,
- le président et le vice président du comité national France,
- les détachés auprès des instances syndicales nationales dont la rémunération est maintenue.
- le délégué syndical central d'une société du Groupe,
- le secrétaire du comité central d'entreprise d'une société du Groupe dont l'effectif est supérieur ou égal à 3000 salariés.

Les « mandats lourds » de niveau national ou central, ci-dessus définis, font l'objet d'une évaluation de poste selon la méthode Hay, qui sera effectuée par un organisme extérieur à l'entreprise. Celle-ci permettra d'apprécier les responsabilités syndicales exercées dans le poste considéré et de le positionner par comparaison, dans la structure hiérarchique de l'entreprise.

Le salarié exerçant l'un des dits « mandats lourds » de niveau national ou central est positionné au niveau hiérarchique correspondant, tel que déterminé par l'évaluation du poste, à l'issue d'une période de 24 mois maximum suivant sa prise de fonction.

Durant cette période, l'entreprise procède, si nécessaire, aux ajustements salariaux permettant d'attribuer le salaire minimum de la fonction hiérarchique qui lui sera octroyé. Par la suite, son salaire sera revalorisé du taux moyen de la politique salariale effectivement appliquée aux salariés bénéficiaires dans sa catégorie hiérarchique. De même, le montant de la prime annuelle ou de la part variable sera égal à la moyenne des primes ou parts variables distribuées dans l'établissement de rattachement pour la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

- **Dispositions particulières**

S'il apparaît que l'application des garanties de progression de carrière mentionnées ci-dessus pose un problème au niveau syndical, le salarié concerné peut demander à la Direction des Ressources Humaines que cette garantie soit suspendue de façon temporaire ou pendant la durée totale d'exercice du mandat syndical. Dans ce cas, il devra préciser en fonction de sa situation personnelle s'il entend bénéficier des règles de protection relatives au « mandat lourd » local ou de celles s'appliquant au « mandat léger ».

La demande du salarié, dûment cosignée par son organisation syndicale, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, selon le cas au directeur des Ressources Humaines du Groupe ou de la société concernée.

JBG

TS

AF

MA

TP  
page 51/40

AP  
ML

AF

#### 14.4.2 « Mandat léger »

Le représentant du personnel élu ou le mandaté syndical classé dans la catégorie « mandat léger » consacre plus de la moitié de son temps de travail de référence à son activité professionnelle. Celle-ci fait donc l'objet d'une évaluation par sa hiérarchie directe dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés.

Cependant pour tenir compte des spécificités inhérentes à l'exercice du mandat d'élu ou de mandaté syndical, la gestion de l'évolution salariale et de la progression de carrière est placée sous la responsabilité conjointe de la hiérarchie et du directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société concerné.

Ce dernier veille à ce que toutes les évaluations effectuées par la hiérarchie directe soient établies par écrit et fondées sur des éléments objectifs. Il assure le classement et la traçabilité de ces éléments.

À défaut d'écrit ou s'il s'avère que les éléments objectifs sont insuffisants, le directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société applique au représentant du personnel élu ou mandaté syndical les règles d'évolution de salaire et de carrière applicables aux titulaires d'un « mandat lourd local » (cf. 14.4.1) :

- évolution de salaire : le salaire est revalorisé chaque année du montant nominal (toutes mesures confondues) de la politique salariale applicable à la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent,
- progression de carrière : la progression de carrière est équivalente à l'évolution moyenne constatée dans leur panel de référence.

#### 14.4.3 Règles de gestion

D'une manière générale, la gestion des carrières ainsi que les évolutions salariales sont assurées par l'établissement dont relèvent les représentants élus et les mandatés syndicaux. Toutefois compte tenu de la nature et de l'importance de certains mandats cette règle comporte les deux exceptions ci-après :

- Le directeur des Ressources Humaines France assure en coordination avec les directeurs des Ressources Humaines des sociétés de rattachement, la gestion des représentants élus et mandatés syndicaux exerçant un mandat au niveau du Groupe ou d'une instance syndicale nationale ou transnationale. Sont concernés à ce titre : les coordinateurs syndicaux du Groupe et leurs adjoints, le président et le vice-président du comité d'entreprise européen EADS, le président et le vice-président du Comité National France, les salariés mis à disposition auprès des instances syndicales nationales, conformément à l'article 4.1.
- Le directeur des Ressources Humaines de chaque société assure en coordination avec les directeurs des Ressources Humaines des établissements de rattachement, la gestion des représentants élus et mandatés syndicaux exerçant un mandat de niveau central. Sont concernés par cette disposition les délégués syndicaux centraux, le président et le vice-président du comité européen de division, le secrétaire du comité central d'entreprise.

JBG

TR

AF

MA

TPA  
page 12/40

MP

ML

AF



## 14.5 Règles applicables à l'expiration du mandat

Qu'il exerce un « mandat lourd » ou un « mandat léger », le représentant élu du personnel ou le mandaté syndical 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 représentant du personnel élu ou de mandaté syndical, le salarié ne saurait avoir une progression salariale inférieure au montant nominal (toutes mesures confondues) de la politique salariale, applicable, durant l'exercice considéré, à la catégorie professionnelle à laquelle il appartient.

En outre, dans l'hypothèse où la garantie d'évolution de carrière applicable durant le mandat aurait conduit à l'attribution d'une promotion au cours des douze mois suivant l'arrêt effectif des fonctions syndicales, le directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société intervient auprès de la hiérarchie concernée afin que cette promotion puisse intervenir dans un délai raisonnable et compatible avec les contraintes du service. En tout état de cause, ce délai ne pourra pas être supérieur à une période de dix-huit mois suivant la date de cessation du ou des mandats.

## 14.6 Modalités de gestion des carrières

### 14.6.1 Réunion annuelle DRH et DSC

Afin de faciliter la mise en œuvre des règles de gestion des carrières ci-dessus définies, un dialogue approfondi doit s'établir entre le directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société et le délégué syndical central de chaque organisation syndicale, conformément à la procédure ci-après :

Chaque année le directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société se réunit avec le délégué syndical central de chaque organisation syndicale représentative ainsi qu'avec le délégué syndical, en charge de la section syndicale, pour dresser la liste des représentants élus du personnel et des mandatés syndicaux relevant des catégories « mandat lourd » et « mandat léger ». S'agissant des sociétés mono établissement ou des sociétés dont le délégué syndical central est également en charge de la section syndicale de l'établissement concerné, un autre mandaté syndical assiste à la réunion.

La répartition s'effectue en prenant en compte non seulement le cumul des quotas légaux ou conventionnels, afférant aux mandats exercés, mais également le temps réellement passé en délégation, tel qu'il a pu être enregistré durant l'exercice précédent.

La liste ainsi établie d'un commun accord fait distinctement apparaître au sein de la catégorie « mandat lourd » les mandatés syndicaux exerçant un mandat au niveau du Groupe EADS ou des responsabilités syndicales nationales telles que définies à l'article 14.4.1 ci-dessus.

Cette liste est cosignée, en trois exemplaires, par le directeur des Ressources Humaines de l'établissement ou de la société, le délégué syndical central et le délégué syndical, en charge de la section syndicale.

JBG

AF

MA

TS

DRH

page 33/40

AP

ML

MF

Au cours de cette réunion, l'ensemble des éléments concernant les évolutions de salaire et de carrière des représentants du personnel élus et des mandatés de l'organisation syndicale concernée est examiné au regard des règles ci-dessus définies.

En outre, à la demande du délégué syndical central ou du délégué syndical en charge de la section syndicale, la situation des anciens candidats aux élections professionnelles et des anciens élus ou mandatés syndicaux peut en tant que de besoin faire l'objet d'un examen.

Les problèmes éventuellement observés sont recensés et font l'objet soit d'une proposition conjointe émanant de la Direction des Ressources Humaines et de l'organisation syndicale concernée soit d'un constat de désaccord. En tout état de cause, l'analyse ainsi effectuée et les conclusions auxquelles elle permet d'aboutir sont établies par écrit et cosignées par le directeur des Ressources Humaines, le délégué syndical central et le délégué syndical, en charge de la section syndicale.

Pour autant qu'elle ait des représentants élus, une réunion analogue est fixée avec le responsable de la section syndicale des organisations non représentatives dans l'établissement ou la société.

#### **14.6.2 Traitement des différends**

Les procédures ci-dessus définies ont pour ambition d'assurer une gestion de carrière harmonieuse des représentants du personnel et mandatés syndicaux et d'éviter autant que faire se peut d'éventuels différends. Néanmoins si de tels différends ou litiges viennent à surgir les parties conviennent de suivre les procédures ci-après avant de porter les dossiers devant les tribunaux ou toute autre instance ayant une autorité juridique pour intervenir.

##### **• Recours**

Lorsqu'au cours de l'entretien entre le directeur des Ressources Humaines de l'établissement, le délégué syndical central et le délégué syndical en charge de la section syndicale un constat de désaccord, dûment explicité, est enregistré, celui-ci est automatiquement transmis à la Direction des Ressources Humaines de la société concernée en vue d'une analyse complémentaire. La durée de cette analyse ne peut excéder deux mois, à compter de la date de signature du constat de désaccord.

Pendant cette période, les parties concernées s'abstiennent de porter leur litige devant les tribunaux.

Dans l'hypothèse d'une société mono-établissement, le recours est transmis à la Direction des Ressources Humaines de la Division de rattachement selon la même procédure.

##### **• Traitement des cas particuliers**

S'il advient qu'en dépit de la procédure, ci-dessus définie, l'évolution de carrière d'un élu, mandaté syndical, candidat non élu ou ancien élu et mandaté échappe pendant plusieurs années successives à l'analyse conjointe du directeur des Ressources Humaines de l'établissement et de l'organisation syndicale, le litige qui en résultera fera l'objet d'une procédure d'analyse interne accélérée, préalablement à tout recours juridique externe. Le déclenchement d'une procédure juridique ou un recours devant toute autre instance ayant la capacité juridique d'intervenir aurait pour effet d'interrompre la procédure interne.

Saisi par le salarié concerné ou son organisation syndicale par lettre recommandée avec accusé de réception, le directeur des Ressources Humaines de l'établissement dispose d'un délai de 21 jours ouvrés pour instruire le dossier et cerner les raisons de ce problème d'évolution de carrière. Au cours de cette période, ce dernier se doit de rencontrer le

JRG  
AF

MA

TP  
page 27/40

TS  
PK  
ML

représentant du personnel élu ou le mandaté syndical concerné qui peut demander à être assisté par le délégué syndical central ou tout autre mandaté de son organisation syndicale.

Dans la mesure où il ne résulte pas de causes professionnelles ou disciplinaires avérées, l'écart constaté entre le salaire et le coefficient du salarié et ceux de son panel de référence donne lieu à réajustement, applicable en une fois à l'occasion d'une session d'augmentations individuelles mais enregistré sous la rubrique « réajustement droit syndical »

De même, dans l'hypothèse où cette évolution de carrière manifestement anormale car ne reposant pas sur des raisons professionnelles tangibles, s'est prolongée sur une période supérieure à cinq ans, il est alloué au représentant élu ou au mandaté syndical, à titre de dédommagement définitif, une indemnité forfaitaire brute calculée selon la formule ci-après :

Différentiel de salaire X 13 mois X 1.3\* X nombre d'années de la période de référence X 50%

Ce dédommagement sera conditionné par la signature d'une transaction entre la société et l'organisation syndicale concernée d'une part et d'une transaction entre la société et le bénéficiaire d'autre part.

#### **14.6.3 Regroupement des « mandats lourds »**

Afin de faciliter la gestion des personnels classés dans la catégorie « mandat lourd » et l'application des mesures les concernant, ces derniers sont regroupés administrativement au sein d'une même section ou d'un même centre de coûts rattaché(e) à la fonction Ressources Humaines de la société ou de l'établissement concerné sans, pour autant abandonner leur poste de travail dans leur secteur d'origine.

#### **14.6.4 Entretien de carrière**

Quelles que soient les politiques d'entretien de carrière en vigueur dans les établissements ou les sociétés, les parties signataires considèrent comme essentiel que de tels entretiens soient organisés pour les représentants du personnel élus et les mandatés syndicaux.

##### **• « Mandat lourd »**

Le salarié exerçant un « mandat lourd » mais ayant conservé une activité professionnelle bénéficie d'entretiens de carrière réguliers avec la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines de la société ou de l'établissement auquel il appartient, conformément aux règles applicables à sa catégorie professionnelle. Par ailleurs, tout salarié exerçant un « mandat lourd » peut à tout moment durant l'exercice de son mandat, demander un entretien de carrière au directeur des Ressources Humaines de son établissement ou au directeur des Ressources Humaines France, dans le cas des « mandats lourds » de niveau national. Cet entretien a pour but d'envisager, notamment, l'évolution de ses compétences ainsi que les conditions et moyens de son retour dans une fonction opérationnelle ou dans une activité syndicale plus réduite.

À l'initiative du directeur des Ressources Humaines concerné, cet entretien a lieu d'une façon systématique lors de la cessation du ou des mandats.

\* Majoration au titre du retard de carrière sur la retraite et l'allocation (prime) d'ancienneté

AF TB MF  
JBG MA TP  
page 35/40 FL

L'entretien de carrière se traduit, selon les cas, par une proposition de bilan de compétences externe à l'entreprise ou des actions de formation appropriées. De même un processus de validation des acquis de l'expérience peut être envisagé.

- **« Mandat léger »**

Afin de permettre aux salariés concernés de concilier dans les meilleures conditions possibles l'exercice de leur mandat et de leurs activités professionnelles, des entretiens de carrière avec la hiérarchie sont fixés en début, en cours et en fin de mandat dans les conditions ci-après.

À l'initiative du directeur des Ressources Humaines de l'établissement, un entretien de début de mandat est systématiquement organisé entre la hiérarchie et le salarié nouvellement élu ou nouvellement mandaté de façon à apprécier les répercussions possibles des activités syndicales sur l'exercice de l'activité professionnelle et d'en tirer, si nécessaire, les conclusions en termes d'aménagement du poste de travail. A la demande de l'un ou l'autre des intéressés un membre de la fonction Ressources Humaines et un représentant de l'organisation syndicale peuvent assister à l'entretien.

En cours de mandat, quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, le salarié exerçant un « mandat léger » peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière avec sa hiérarchie. De même, cette dernière peut prendre l'initiative d'organiser un tel entretien quand bien même cela ne serait pas prévu pour la catégorie professionnelle dont relève le représentant élu ou le mandaté syndical. Cet entretien met l'accent sur les performances obtenues dans l'exercice de l'activité professionnelle et sur les éventuelles difficultés liées à l'accomplissement de l'activité syndicale. En tout état de cause tout salarié relevant de la catégorie « mandat léger » ne peut rester plus de deux ans sans avoir d'entretien de carrière avec sa hiérarchie.

En fin de mandat, un entretien est systématiquement organisé avec la hiérarchie. Cet entretien a pour objet de faire le bilan des compétences acquises au titre de l'activité de représentation et d'envisager les conditions d'un retour à temps plein sur une activité professionnelle. Cet entretien a lieu :

- dans les trois mois qui précèdent la fin du ou des mandats lorsque sa (ou leur) cessation peut être connue avant son (ou leur) terme,
- au plus tard dans le mois qui suit la fin du (ou des) mandat (s) dans tous les autres cas

Tous les entretiens font l'objet d'un document écrit ou informatique ; une copie est systématiquement adressée au directeur des Ressources Humaines de l'établissement qui en assure l'archivage.

#### **14.7 Observatoire de la fonction syndicale**

Les parties conviennent de mettre en place, dans chaque société, un observatoire de la fonction syndicale pour veiller à la cohérence de l'évolution de carrière des personnels élus et mandatés, au regard de celle des autres salariés.

AF TB MF  
JRG MA TP  
PAGE 30/40 ML

Chaque année, le directeur des Ressources Humaines de la société réunit au sein de l'observatoire, les représentants des organisations syndicales pour leur présenter un bilan des évolutions de carrière moyennes constatées au cours de l'exercice écoulé pour chacun des panels de référence. Ce bilan fait apparaître :

- le montant moyen des augmentations individuelles,
- le délai moyen de progression hiérarchique pour chacun des niveaux de la grille de classification.

## **TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 15 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux sociétés du périmètre social Groupe tel que défini à l'article 1.1 du présent accord.

### **Article 16 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Le présent accord annule et remplace dans toutes leurs dispositions :

- l'accord cadre sur le droit syndical et le développement du dialogue social du 5 avril 2002 et son avenant du 24 octobre 2003
- le protocole d'accord du 13 décembre 2000, relatif au Comité National France et au coordinateur syndical.

Il constitue le seul et unique texte de référence relatif au droit syndical au niveau du Groupe et a valeur normative pour l'ensemble de ses dispositions à l'exception de celles ci-après précisées qui peuvent, le cas échéant, faire l'objet d'amélioration dans le cadre des négociations locales prévues ci-dessous :

- article 5.6.2 fonctions syndicales justifiant d'un temps plein au niveau des sociétés
- article 5.7 postes de permanents supplémentaires
- article 5.8 augmentation du quota légal d'heures de délégation
- article 9 moyens accordés au niveau société
- article 10 accès aux technologies de l'information

En conséquence, dans les douze mois suivant sa signature, les sociétés comprises dans le périmètre social du Groupe, tel que défini à l'article 1.1 ci-dessus, devront si nécessaire mettre leurs accords préexistants relatifs au droit syndical en conformité avec les dispositions normatives du présent accord de Groupe.

Par ailleurs, lesdites sociétés et leurs organisations syndicales examineront dans quelle mesure et sous quelles conditions leurs pratiques sociales actuelles excédant les dispositions des articles 5.6.2, 5.7, 5.8, 9 et 10 ci-dessus pourront être prise en compte et donner lieu éventuellement à des moyens supplémentaires. Dans ce cadre, elles analyseront notamment les moyens et modalités de fonctionnement du comité d'entreprise ou d'établissement lorsque ceux actuellement en vigueur sont supérieurs aux dispositions légales.

En tout état de cause, les dispositions retenues dans les accords locaux devront respecter les principes fondamentaux définis dans le présent accord. Les mesures supplémentaires éventuellement accordées devront être nécessairement liées à la représentativité syndicale ou à l'exercice de fonctions syndicales précises de façon à assurer une équité de

JRG  
AF

MA  
TS

TP  
page 37/40

ML

MF

traitement à toutes les organisations syndicales. En outre, ces mesures supplémentaires devront respecter les règles de transparence précisées dans le présent accord.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2010 pour effectuer un premier bilan de l'application de l'accord.

#### **Article 17 : COMMISSION D'INTERPRÉTATION GROUPE**

Toute difficulté d'interprétation du présent accord survenant au niveau d'une société sera soumise à une commission d'interprétation composée en nombre égal d'une part, de la Direction des Ressources Humaines France d'EADS et de la Direction de la ou des société(s) concernée(s) et d'autre part, des coordinateurs syndicaux ou de leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord. Cette Commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Un relevé des décisions prises à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

#### **Article 18 : COMMISSION DES CONFLITS SOCIÉTÉ**

Tout conflit résultant de l'application du présent accord ou de l'inexécution de l'une de ses dispositions est soumis à une commission des conflits qui se réunit au niveau de la société concernée. Composée à parts égales de représentants des Ressources Humaines de la société et de l'établissement impliqués d'une part et des représentants de toutes les organisations syndicales d'autre part, cette commission est saisie à l'initiative de l'organisation syndicale demanderesse. La Direction des Ressources Humaines de la société réunit la commission au plus tard dans le mois suivant la demande de ladite organisation syndicale. La Direction des Ressources Humaines France est informée de la saisine de la commission par le directeur des Ressources Humaines concerné et elle peut, en tant que de besoin et en accord avec ce dernier, solliciter l'avis de la commission d'interprétation Groupe si cela peut aider au règlement du conflit.

La commission des conflits analyse les cas qui lui sont soumis. Elle élabore une proposition de règlement à la majorité de ses membres présents qui est établie par écrit et cosignée. À défaut, elle dresse un constat de désaccord argumenté.

L'organisation syndicale qui saisit la commission des conflits s'engage à ne pas exercer un recours judiciaire durant toute la durée de la procédure interne, cette dernière s'achevant par la notification écrite de la commission des conflits. Tout recours judiciaire qui serait engagé en violation des dispositions ci-dessus aurait pour effet d'interrompre immédiatement la procédure interne.

#### **Article 19 : DURÉE - DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra, toutefois, être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par la loi. La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et sera accompagnée d'une proposition d'accord afin que les négociations puissent commencer sans tarder.

AF  
JBG

TB

MA

MP  
NL  
page 38/40

NL

**Article 20 : FORMALITÉ DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris le 13 Février 2007

Pour EADS NV

Le directeur des Ressources Humaines France



Pour les organisations syndicales

CFDT Jean-Bernard GAILLANOU

J.M. PEEGERS

CFE-CGC

J. PREFOL

L. Andrieux

CFTC Marina LENSKY pour la CFTC

Marie AUDRY

CGT

FO

B. Tachaires

## ANNEXE 1

### SOCIÉTÉS DU PÉRIMÈTRE SOCIAL GROUPE EADS EN FRANCE

- AEROLIA
- AIRBUS SAS
- AIRBUS France
- AIRBUS CORPORATE JET CENTER
- CIMPA
- AIRBUS UK TOULOUSE
- ASTRIUM SAS
- CILAS
- INTESPACE
- INFOTERRA France SAS
- NUCLETUDES
- SODERN
- SPOT IMAGE
- EUROCOPTER
- EUROCOPTER TRAINING SERVICES
- EADS FRANCE
- EADS DEFENCE AND SECURITY SYSTEMS SAS
- EADS SECURE NETWORK
- EADS TEST ET SERVICES
- IFR
- GET Electronique
- APSYS
- ECATS
- SOFRELOG
- EADS SOGERMA
- EADS COMPOSITES AQUITAINE
- EADS SECA
- EADS AEROASSURANCES
- EADS GDI SIMULATION
- EADS ITS
- EADS ATR
- MTAD FRANCE