ACCORD D'ENTREPRISE « GENERIQUE » RELATIF A L'ADAPTATION DES MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN VIGUEUR DANS L'ENTREPRISE VISANT A L'AMELIORATION DE LA COMPETITIVITE D'AIRBUS HELICOPTERS

DISPOSITIF «C.A.R.E»

« COMPETITIVENESS AGREEMENT TO REACH EXCELLENCE »

Entre

AIRBUS HELICOPTERS S.A.S. au capital de 581 614 047 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d'Aix-en-Provence, sous le numéro 352 383 715, dont le Siège Social est sis : Aéroport International Marseille-Provence - 13 725 Marignane Cedex, représentée par son Président, Monsieur **Guillaume FAURY,**

D'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives d'AIRBUS HELICOPTERS SAS,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

AIRBUS HELICOPTERS

SOMMAIRE

PREAMBULE

Titre 1 - Les différentes mesures du dispositif «C.A.R.E»

Article 1 - Un dispositif global aux champs d'application multiples
Article 2 - Les différents dispositifs contractuels spécifiques
Article 3 - Durée du dispositif «C.A.R.E» et entrée en vigueur
Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation

Titre 2 - Le rôle des Instances Représentatives du Personnel

Article 1 - Principes généraux
Article 2 - Commission de suivi des modalités d'aménagement du Temps de Travail
2.1 - Le rôle des Comités d'établissement
2.2 - Modalités de fonctionnement
2.3 - Moyens de la Commission

Titre 3 - L'emploi et les compétences

Article 1 - La formation en alternance, un axe majeur de la politique RH de l'entreprise
Article 2 - Recrutement sur les métiers critiques
Article 3 - Formation

Titre 4 - Bilan annuel du dispositif «C.A.R.E»

Article Unique - Bilan annuel

Titre 5 - Dépôt et publicité des accords du dispositif «C.A.R.E»

DH EP GG TS PB

PREAMBULE

L'évolution du marché mondial des hélicoptères a mis en évidence la nécessité pour Airbus Helicopters de veiller durablement à l'amélioration de sa compétitivité. Dans un contexte de compétition exacerbé, Airbus Helicopters, soucieuse de rester leader sur son marché, a mis en œuvre un vaste plan de transformation destiné à atteindre l'excellence dans tous les domaines possibles et fondé sur trois priorités :

- La satisfaction client
- La qualité et la sécurité
- La compétitivité et la maîtrise des coûts

La maîtrise des coûts de l'entreprise est effectivement un axe indispensable pour conserver son autonomie et sa capacité à innover, à investir et donc à assurer son avenir.

La réussite d'une telle transformation est toutefois conditionnée, entre autre, par la capacité de l'entreprise à s'adapter et à faire évoluer les dispositifs existants si nécessaire. Dans ce cadre, la Direction d'Airbus Helicopters a proposé aux partenaires sociaux de mener à travers un dialogue social permanent un certain nombre d'actions sur la question du coût du travail et, notamment, autour des modalités d'aménagement du temps de travail de l'ensemble de son personnel, dispositions qui contribuent à la performance de l'entreprise et qui doivent permettre de s'adapter aux évolutions du marché et des besoins opérationnels.

Consciente du rôle des partenaires sociaux sur un tel sujet, la Direction d'Airbus Helicopters a ouvert une vaste concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives sur le thème du temps de travail du personnel Non Cadres et Cadres qui a débouché sur l'ouverture de négociations visant à mettre en place un nouveau cadre contractuel ambitieux, portant sur plusieurs volets distincts.

Le présent accord « Générique » définit les thèmes qui font partie du dispositif dit « C.A.R.E », fruit de la négociation menée dans l'entreprise et fondée sur la recherche d'un équilibre entre les efforts de compétitivité et de flexibilité demandés au personnel à travers les modalités d'aménagement du temps de travail d'une part, et d'autre part, un certain nombre de contreparties rendues possibles par les marges de manœuvre dégagées dans la négociation concernant, notamment la qualité de vie au travail, l'emploi et les compétences.

Les parties signataires réaffirment également à travers cet accord le rôle des Instances Représentatives du Personnel dans l'entreprise et leur attachement au dialogue social pour accompagner les transformations d'Airbus Helicopters et contribuer à la pérennité et au développement de l'entreprise dans le futur.

AIRBUS HELICOPTERS

TITRE 1 - Les différentes mesures du dispositif « C.A.R.E »

Article 1 - Un dispositif global aux champs d'application multiples

La concertation et les négociations menées avec les Organisations Syndicales Représentatives d'Airbus Helicopters ont conduit à introduire dans le champ du présent accord plusieurs thématiques allant au-delà du temps de travail. Ces différentes mesures sont néanmoins liées entre elles et constituent un dispositif fondé sur un équilibre global.

Dans un souci de précision et de sécurisation juridique, un certain nombre de dispositifs propres font néanmoins l'objet d'accords d'entreprise spécifiques listés dans l'article 2 ci-après.

La signature du présent accord « Générique » entraîne également l'adhésion aux autres dispositifs contractuels constituant le dispositif « C.A.R.E ».

Article 2 - Les différents dispositifs contractuels spécifiques

Le dispositif «C.A.R.E» s'appuie sur la formalisation de plusieurs accords d'entreprise spécifiques listés ci-après :

- Accord portant rénovation de l'organisation du temps de travail du personnel Non Cadre
- Accords spécifiques portant rénovation des horaires postés (« 2x8 », « 3x8 » Marignane, « horaire décalé de jour », « 1x8 de nuit », « Vol de nuit », « VSD »)
- Accord relatif à l'aménagement du temps de travail des Cadres en forfait jours
- Accord en faveur du développement de la Qualité de Vie au Travail (dont le Télétravail)
- Accord relatif à l'organisation et à l'indemnisation des Astreintes et interventions

Article 3 - Durée du dispositif « C.AR.E » et entrée en vigueur

Les présentes dispositions s'inscrivant dans une transformation durable et pérenne d'Airbus Helicopters, le présent accord « Générique » et les différents accords du dispositif «C.A.R.E» sont conclus pour une durée indéterminée, à l'exclusion de certaines dispositions spécifiques par nature limitées dans le temps.

L'ensemble des dispositions entre en vigueur le 1er avril 2016.

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation

Par exception au caractère global du dispositif «C.A.R.E», les différents accords d'entreprise qui le constituent pourront être révisés séparément si nécessaire sans que l'ensemble du dispositif soit remis en cause.

Une telle révision pourra intervenir à tout moment, pendant la période d'application desdits accords, par accord entre les parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Il en va de même pour la dénonciation de l'un des accords d'entreprise constituant le dispositif «C.A.R.E». Une telle dénonciation pourra être engagée par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

TITRE 2 - Le rôle des Instances Représentatives du Personnel

Article 1 - Principes généraux

La transformation d'Airbus Helicopters a mis en évidence l'intérêt de maintenir un dialogue social constructif fondé sur la compréhension des enjeux de l'entreprise et la prise en compte des aspirations des salariés.

A travers le présent dispositif «C.A.R.E», les parties souhaitent réaffirmer leur attachement au bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, au niveau national et local, en insistant sur :

- Le respect des prérogatives des différentes instances représentatives.
- La qualité de l'information communiquée par la Direction pour comprendre le contexte et prendre les bonnes décisions.
- La gestion de carrière des représentants du personnel telle que régit par les dispositions des accords relatifs à l'exercice du droit syndical.

Article 2 - Commission de suivi des modalités d'aménagement du Temps de Travail

Dans le cadre de l'accord SAFE du 26 mai 2009, les parties signataires ont mis en place une Commission de suivi des horaires appelée, notamment, à étudier les demandes de mise en œuvre de modalités d'adaptation collective d'aménagement du temps de travail concernant tout ou partie d'un établissement.

Le fonctionnement et le bien-fondé d'une telle commission ont fait leur preuve et les parties conviennent de sécuriser l'existence de ladite commission dans le cadre du présent accord « Générique ».

Le dispositif global «C.A.R.E» comprenant également des modalités concernant le temps de travail des Cadres en forfait jour, les parties signataires décident de rebaptiser cette commission en « Commission de Suivi du Temps de Travail – CSTT » et d'élargir son champ de compétences aux modalités d'organisation collective du temps de travail des cadres en forfait jour.

Le présent accord reprend par ailleurs l'intégralité des dispositions de l'accord SAFE relatif à cette commission.

2.1 - Le rôle des Comités d'établissement

Dans le cadre de ses attributions liées à l'organisation et à la marche générale de la société, chaque Comité d'établissement est associé aux décisions prises notamment dans le domaine de l'organisation du temps de travail.

Afin de l'aider dans ses travaux pour les questions liées à l'organisation du temps de travail, chaque Comité d'établissement constitue une commission de suivi des modalités d'aménagement du temps de travail.

Cette commission est chargée d'étudier les questions ayant trait à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des populations Non Cadres et Cadres.

2.2 - Modalités de fonctionnement

La Commission de suivi des modalités d'aménagement du temps de travail a pour objectif, notamment, de détecter les difficultés rencontrées à l'occasion de la mise en œuvre des nouvelles dispositions ou de toute autre question liée à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

Elle analyse, notamment, la pertinence des éléments justifiant du recours à un type particulier de mesures découlant des accords d'entreprise relatifs au temps de travail des Non Cadres et des Cadres et établit un rapport en vue de l'avis éventuellement nécessaire du Comité d'établissement.

Elle établit un diagnostic et est force de proposition afin de se prononcer sur les sujets dont elle a à traiter.

La Commission est obligatoirement présidée par un membre élu du Comité d'établissement.

La répartition des membres de la Commission sont désignés par un vote en séance du Comité d'établissement. En cas de remplacement d'un membre de la Commission, l'organisation syndicale d'appartenance du membre concerné devra informer formellement la Direction de la nomination du nouveau membre.

2.3 - Moyens de la Commission

La Commission de suivi des modalités d'aménagement du temps de travail se réunit à minima deux fois par an.

La Commission se réunit à la demande du Président de la Commission auprès du secrétaire du CE en cas de difficultés d'application de l'accord et, peut se réunir, lorsque l'employeur envisage d'informer/consulter le Comité d'établissement sur une question relative à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail notamment en cas d'écart significatif sur le plan de charge par rapport à ce qui avait été prévu, afin de transmettre au Comité d'établissement le résultat de ses travaux.

La Commission de suivi des modalités d'aménagement du temps de travail, si elle est constituée par le Comité d'établissement, devra être composée de la façon suivante :

Pour l'établissement de Marignane : Les membres comprennent le Président, un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative et 7 autres membres désignés par un vote en CE en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative.

Pour l'établissement Paris-Le Bourget : Les membres comprennent le Président, un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative et 4 autres membres désignés par un vote en CE en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale représentative.

Les membres sont choisis parmi les membres de l'entreprise avec une représentation à minima d'une personne par organisation syndicale représentative.

Les dispositions de l'accord d'Airbus Group et d'Airbus Helicopters sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social basé sur les règles de la représentativité devront être naturellement respectées comme celles relatives aux crédits d'heures pour les présidents de commission facultative. Les autres membres de la Commission disposeront d'un crédit d'heures de délégation de 10H00 par mois. Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

TITRE 3 - L'emploi et les compétences

Dans le cadre du présent accord « Générique », les parties signataires considèrent que les efforts de compétitivité générés par l'évolution des modalités d'aménagement du temps de travail contribuent à la sécurisation de l'emploi et des compétences.

Elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un défi majeur pour l'entreprise dans les années à venir pour faire face notamment aux transformations industrielles et organisationnelles rendues indispensables par l'évolution des technologies et du marché mondial de l'hélicoptère.

En dépit d'une conjoncture difficile à court terme, de la pression sur l'adéquation charges/effectifs et de la nécessité de simplifier les organisations, favoriser le maintien d'une politique d'apprentissage ambitieuse, poursuivre les recrutements sur les métiers dits «critiques» et sécuriser les moyens de formation sont des enjeux clés qui marquent la confiance des parties dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions ci-après seront intégrées dans les plans d'action pluriannuels GPEC de l'entreprise.

Article 1 - La formation en alternance, un axe majeur de la politique RH de l'entreprise

Le recours à l'alternance (contrat d'apprentissage et contrats de professionnalisation) permet de préparer les emplois de demain. A ce titre, les parties conviennent de sécuriser un certain nombre de mesures à travers les engagements suivants :

- Maintien du taux d'alternants de 5% dans l'entreprise pour les années 2016 et 2017.
- Embauches de 50% des alternants sur les métiers critiques de l'entreprise pour les années 2016 et 2017.
- A la fin de la période définie ci-dessus une étude sera menée pour évaluer l'opportunité de la reconduite de ce dispositif. Les décisions associées seront partagées avec les Organisations syndicales représentatives.

AIRBUS HELICOPTERS

Article 2 - Recrutement sur les métiers critiques

En complément de la politique de formation en alternance et des engagements ci-dessus, conserver la capacité à recruter sur certains métiers critiques est un atout important pour l'entreprise. A ce titre, les parties conviennent de l'engagement ci-après :

- Maintenir les recrutements en CDI sur des métiers critiques au sein de l'entreprise à hauteur de 50 postes minimum au titre de 2016 et 50 postes minimum en 2017
- La liste des métiers critiques concernés sera fournie à la Commission GPEC.

Article 3 - Formation

Maintenir les efforts de formation dans les domaines prioritaires, sécuriser des budgets spécifiques de formation pour accompagner le redéploiement et l'acquisition de nouvelles compétences ciblées, capitaliser sur les Académies (ex : Manufacturing Academy) et les nouvelles technologies (e-learning), développer des passerelles métiers permettant aux salariés d'avoir de la visibilité sur l'évolution de leur poste, sont les principaux axes stratégiques de l'entreprise en matière de formation.

Conscient qu'une telle politique impose des moyens budgétaires à la hauteur de cette ambition, les parties signataires s'engagent à reprendre la clause dite «formation» de l'accord SAFE du 26 mai 2009.

- Dans le cadre du présent accord « Générique » à durée indéterminée, le budget de formation annuel pour la France est fixé à un minimum de 4% de la masse salariale (exprimé selon le cadre légal et les modalités de calcul en vigueur).

TITRE 4 - Bilan annuel du dispositif «C.A.R.E»

Article unique - Bilan annuel

Pour permettre aux parties signataires de suivre la mise en œuvre des dispositions contenues dans le dispositif « C.A.R.E », une commission de suivi sera mise en place avec les signataires de l'accord afin de réaliser un bilan annuel.

Enfin, fort de l'expérience constatée lors de la mise en œuvre des derniers accords d'entreprise, les parties rappellent que les notes d'application des dispositifs contractuels constituant le dispositif «C.A.R.E» seront communiquées aux Organisations Syndicales signataires avant leur diffusion à l'ensemble du personnel.

TS
DH EP PB
GG

AIRBUS HELICOPTERS

TITRE 5 - Dépôt et publicité des accords du dispositif «C.A.R.E»

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, le présent accord « Générique » et l'ensemble des accords du dispositif «C.A.R.E» sont notifiés à chacune des organisations syndicales représentatives et font l'objet des formalités de publicité et de dépôt associées.

Fait à Marignane, le 17 février 2016

En 8 exemplaires originaux

Pour la Société Airbus Helicopters S.A.S.

Le Président

Guillaume FAURY

Par délégation

Le Directeur des Ressources Humaines France

Jean-Baptiste ERTLE

Pour la CFDT

D. WIQUART

Eric Poulard

Pour la CFE-CGC

Serge Tellechi

Pour FO

Patrick Beaugrand

Gennattempo