

Accord de groupe relatif à la Digitalisation des Données Économiques, Sociales et Environnementales (DDESE)

Entre

Airbus SAS, représentée par Catherine DELMOTTE, Directrice des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le périmètre d'application du présent accord,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre d'application du présent accord,

en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties",

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

Titre 1. Dispositions générales	5
1.1 Objet du présent accord et modalités d'application	5
1.1.1 Objet du présent accord	5
1.1.2 Modalités d'application	5
1.2 Périmètre d'application de l'accord	6
Titre 2. La digitalisation du Dialogue Social	7
2.1 Contenu de la plateforme digitale	7
2.2 Amélioration continue	8
2.2.1 Réunions d'amélioration continue au niveau groupe	8
2.2.2 Réunions préalables au niveau Société	9
2.3 Engagement en termes de communication	9
Titre 3. Le module gestion des négociations	10
3.1 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	10
3.1.1 Informations relatives à la rémunération	10
3.1.2 Informations relatives au temps de travail	11
3.2 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
3.3 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	13
3.4 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la mobilité des salariés	14
3.5 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail	14
Titre 4. La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) 15	15
4.1 Niveau de mise à disposition de la BDESE	15
4.1.1 Mise à disposition de la BDESE au niveau du groupe	15
4.1.2 Mise à disposition de la BDESE au niveau de la société ou de l'Unité Economique et Sociale (UES)	16
4.1.3 Mise à disposition de la BDESE au niveau de l'établissement distinct	17
4.2 Organisation et architecture de la BDESE	17
4.3 Contenu de la BDESE	18
4.3.1 Informations en lien avec les consultations récurrentes	18
4.3.1.1 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur les orientations stratégiques	18
4.3.1.2 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur la situation économique et financière	18
4.3.1.3 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	19
4.3.2 Informations en lien avec le volet environnemental	19
4.4 Dispositions transitoires	20
4.5 Modalité de fonctionnement du module BDESE	20
4.6 Confidentialité et archivage des données	21

Titre 5. La gestion des accès à la plateforme digitale	22
5.1 Périmètre des accès	22
5.2 Accès au module BDESE	22
5.3 Accès au module de gestions des instances	22
5.4 Accès au module de gestion des négociations	23
5.5 Accès au module de traitements des réclamations individuelles et collectives	23
5.6 Accès externes	23
Titre 6. Dispositions finales	25
6.1 Durée et entrée en vigueur	25
6.2 Révision et dénonciation	25
6.3 Interprétation de l'accord	25
6.4 Dépôt et publicité	25
6.5 Publication de l'accord	26
6.6 Communication de l'accord	26
Glossaire	27

Préambule

Dans une société de plus en plus connectée, l'utilisation d'outils numériques est devenue omniprésente dans tous les aspects de la vie quotidienne. Réseaux sociaux, messagerie instantanée, visioconférence : ces nouvelles technologies ont révolutionné le monde du travail et modifié les méthodes de communication traditionnelles en faveur de procédés plus interactifs et instantanés.

Le dialogue social ne fait pas exception à cette évolution et se doit de continuer à faire évoluer ses outils de communication et/ou transparence documentaire.

La révolution numérique a largement modifié la façon dont les entreprises abordent le dialogue social au sein de leurs structures. Avec la mise en place du Comité Social et Économique (CSE), le besoin de s'adapter à ces changements tout en respectant les directives du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est devenu une priorité incontournable.

L'intégration croissante des outils numériques dans la sphère professionnelle a révolutionné la nature même du dialogue social au sein des entreprises. Les plateformes de communication en ligne, les espaces de collaboration virtuels et les outils de visioconférence ont considérablement transformé la dynamique traditionnelle des échanges au sein des instances et entre les acteurs du Dialogue social. La rapidité de transmission de l'information et la possibilité de discussions à distance ont facilité la collaboration entre les membres du CSE, tout en demandant une adaptation constante aux nouvelles normes de communication.

Le premier objectif et gain tangible de la digitalisation des relations sociales est un dialogue social facilité et renforcé par une transparence documentaire rendant la communication plus efficace.

Les accords de 2019 sur la refondation du dialogue social avaient ouvert la voie de la transparence documentaire et de la digitalisation des relations sociales.

Fort de 4 ans de développement et d'utilisation de ces nouveaux moyens d'échange, les Parties ont souhaité se retrouver afin de négocier les évolutions à apporter à ce qui constitue encore aujourd'hui un accord de référence relatif à la digitalisation du dialogue social, incluant notamment la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales ainsi qu'un module de négociation.

Pour autant, le niveau de maturité d'utilisation de certains modules par les différentes sociétés et interlocuteurs reste assez hétérogène et amènera des engagements complémentaires au titre de l'amélioration continue et de la communication.

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de poursuivre l'engagement du groupe Airbus dans la digitalisation du Dialogue Social en continuant notamment le développement de sa plateforme digitale (MyDDESE) consacrée à l'animation des Relations Sociales. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de groupe relatif à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) signé le 29 octobre 2019 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir les principes applicables aux outils disponibles à la digitalisation du dialogue social au sein des sociétés comprises dans son périmètre d'application.

De plus, il constitue un accord de méthode au sens de l'article L. 2242-11 du Code du travail et vise ainsi à définir les informations transmises en vue des négociations obligatoires.

Le présent accord constitue également un accord de méthode au sens de l'article L.2312-19 du Code de travail et vise ainsi, dans le cadre du fonctionnement et du contenu de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), à définir les informations transmises à l'occasion des consultations récurrentes.

1.1.2 Modalités d'application

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise ou de groupe) antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique, appliqués au sein des sociétés comprises dans son champ d'application défini à l'article 1.2 des présentes.

De même et conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à tout accord de niveau supérieur antérieur ou postérieur à sa conclusion et ayant un objet identique dans le respect des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail en cas de clause de verrouillage.

Les Parties précisent qu'il est définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (de quelque niveau que ce soit), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels de groupe, d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

Au-delà des exceptions prévues au sein du présent accord, il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ne pourront, en aucune manière, renégocier postérieurement à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord et à ses éventuels avenants.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe du 16 novembre 2021. Les sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord sont limitativement et nommément listées en Annexe 1 du présent accord.

Ainsi, le présent accord est applicable aux entreprises ou Unités Économiques et Sociales (UES) comprises dans le périmètre d'application du présent accord, conformément aux obligations légales de chacune d'entre elles liées à la présence de sections syndicales.

Il faut entendre dans le présent accord "CSE" comme étant le Comité Social et Économique d'une société mono-établissement, le "CSE-E" comme étant le Comité Social et Économique d'Établissement et le "CSE-C" comme étant le Comité Social et Économique Central.

Titre 2. La digitalisation du Dialogue Social

Afin d'accompagner au mieux la digitalisation du dialogue social, les Parties conviennent de poursuivre le développement de la plateforme digitale (myDDESE) à travers les différents modules existants décrits ci-dessous.

Fort du retour d'expérience de l'application du précédent accord, les Parties conviennent de l'importance de maintenir des échanges réguliers sur le contenu et le déploiement des outils mis à disposition. A ce titre, les Parties s'accordent à vouloir renforcer le fonctionnement des échanges dans le cadre de l'amélioration continue.

De plus, la Direction souhaite accentuer les actions de communication autour de la plateforme digitale auprès de l'ensemble des utilisateurs, afin notamment :

- d'améliorer la prise en main de l'outil par l'ensemble des partenaires sociaux, des managers et des contributeurs ;
- de faire connaître l'outil et ses fonctionnalités à l'ensemble des salariés des sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord ;
- de faciliter la compréhension des éléments mis à la disposition des partenaires sociaux.

2.1 Contenu de la plateforme digitale

Au-delà du module BDESE et du module de gestion des négociations, faisant l'objet de développements spécifiques dans le présent accord, la plateforme digitale héberge également les modules actifs suivants :

- **Module de traitement des réclamations individuelles et collectives (Tuile Réclamations)** : il permet notamment aux Représentants de la Vie Sociale (RVS) et aux responsables syndicaux désignés par les Organisations Syndicales représentatives d'adresser les réclamations individuelles et collectives, et à la Direction d'y répondre, de manière digitalisée.
- **Module de suivi des élus et mandatés (Tuile Mandats)** : il permet à chaque manager d'avoir la visibilité sur les mandats détenus par les membres de son équipe et les crédits d'heures associés.
- **Module de gestion des instances (Tuile Instances)** : il permet de faciliter les échanges entre les différents acteurs du dialogue social et permet la mise à disposition de manière digitalisée de l'ensemble des documents nécessaires aux procédures d'informations et de consultations ponctuelles.
- **Module de transparence documentaire**, accessible à tous les salariés :
 - **Module Accords (Tuile Accords)** : il permet à la Direction de mettre à la disposition de l'ensemble des salariés les accords qui leur sont applicables.
 - **Module PV IRP (Tuile PV IRP)** : il permet à la Direction de mettre à la disposition de l'ensemble des salariés les procès-verbaux de leurs instances.

Les Parties constatent que le niveau de maturité d'utilisation de ces modules auprès des différentes sociétés et interlocuteurs est à ce stade relativement hétérogène et ne permet pas d'avoir un retour d'expérience partagé sur ces modules.

La Direction s'engage ainsi à poursuivre auprès des sociétés du périmètre d'application du présent accord, le déploiement des modules existants afin d'atteindre un niveau d'utilisation plus homogène entre les sociétés.

Les retours relatifs à ces différents modules seront pris en compte dans le cadre des échanges du processus d'amélioration continue présenté ci-après au sein de l'article 2.2, dès lors que l'ensemble des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord auront déployé de manière homogène le module concerné.

2.2 Amélioration continue

Le processus d'amélioration continue mis en place dans le précédent accord relatif à la BDES a permis de mettre en œuvre des évolutions (notamment de certains indicateurs) dans le respect de l'esprit de l'accord.

Les Parties ont souhaité renforcer ce processus, dans les conditions définies dans le présent article.

2.2.1 Réunions d'amélioration continue au niveau groupe

Les Parties signataires du présent accord se réuniront une fois par semestre à l'initiative de la Direction.

Les invitations à la réunion groupe d'amélioration continue seront adressées par la Direction aux Coordinateurs syndicaux centraux concernés qui devront s'assurer que leur délégation (maximum 6 personnes) soit représentative des différentes sociétés du périmètre d'application du présent accord, et qu'elle ait une connaissance suffisante des différents modules de la plateforme.

L'objectif de ces réunions sera notamment de dresser un bilan du fonctionnement de la plateforme digitale, des améliorations à envisager et de leurs priorisations.

Au cours de cette réunion, les participants identifieront en particulier les demandes découlant d'une évolution réglementaire ou issues des demandes d'évolutions communes à l'ensemble des sociétés du périmètre d'application du présent accord. Les parties conviendront lors de la 1^{ère} réunion post signature du présent texte d'analyser notamment la simplification des modalités d'extraction pour les utilisateurs (fond, forme, format).

Un temps d'échange spécifique sur le module BDESE sera réservé lors de chacune de ces réunions. Il permettra notamment de discuter autour d'ajouts, de suppressions ou de modifications de certains indicateurs, dans l'hypothèse où ceux-ci se révéleraient incomplets ou non pertinents par rapport aux trois blocs d'informations et consultations récurrentes, ou en cas d'évolutions réglementaires. Les discussions autour des indicateurs traiteront tant des contenus (définitions, modes de calcul, données prises en compte...) que des formats (présentations, totaux, synthèses, extractions...).

La Direction s'engage, à l'issue de la réunion et après analyse de la faisabilité technique et financière, à informer les participants des éléments d'amélioration retenus et du calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

En cas de décision de mise en œuvre de modifications impactant l'accord dans le cadre de ces réunions d'amélioration continue, la formalisation par un avenant au présent accord venant modifier ou compléter l'annexe concernée sera proposée.

2.2.2 Réunions préalables au niveau Société

Préalablement aux réunions d'amélioration continue au niveau du groupe, chaque société ou UES constituant le périmètre d'application, organisera, à l'initiative de la Direction, une réunion d'échanges avec ses organisations syndicales représentatives en vue de recueillir les principaux points de dysfonctionnements éventuels et les souhaits d'évolutions, identifiés en tant qu'utilisateurs. Un compte-rendu synthétique de ces réunions sera systématiquement adressé par la Direction de la société à l'organisateur de la réunion groupe d'amélioration continue et à ses membres à minima 2 semaines avant ladite réunion.

2.3 Engagement en termes de communication

Dans le cadre des négociations, les Parties se sont accordées sur le constat que la plateforme digitale était insuffisamment connue des différents utilisateurs.

Ainsi les Parties conviennent, sur le cycle de l'accord, de la nécessité de déployer une campagne de communication auprès de l'ensemble des salariés appartenant aux sociétés du périmètre d'application du présent accord, en fonction de leur profil utilisateur (salariés, managers, représentants du personnel, communauté RH, etc..).

Les principaux objectifs sont les suivants :

- Renforcer l'utilisation des éléments disponibles pour chacun des acteurs ;
 - Faciliter la prise en main de l'outil pour les nouveaux utilisateurs ;
 - Mettre à disposition les différentes informations (ou formations existantes) facilitant la compréhension des éléments disponibles et du fonctionnement (par exemple, au titre du module BDESE : base de définition des indicateurs, périodicité de mise à jour, ...)
- ;

- Systématiser le processus d'information des utilisateurs concernés lors d'évolutions de l'outil (évolutions de fonctionnalités par exemple) ou dans le cas de modifications des données publiées.

Titre 3. Le module gestion des négociations

Le module de gestion des négociations permet de faciliter les échanges entre les différents acteurs du dialogue social et vise à la mise à disposition de manière digitalisée de l'ensemble des documents nécessaires aux procédures de négociations ou de suivi de ces négociations.

Il permet notamment la transmission aux organisations syndicales représentatives des informations nécessaires aux négociations obligatoires et ce, conformément à l'accord de groupe relatif aux négociations obligatoires applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

3.1 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Les informations définies ci-dessous sont transmises aux Organisations Syndicales Représentatives dans un délai d'au moins 7 jours calendaires précédant la réunion.

3.1.1 Informations relatives à la rémunération

Préalablement à la négociation obligatoire annuelle, une réunion dite de transparence salariale est organisée au niveau de chaque société, définie conformément à l'article 9.2.2 intitulé "Transparence salariale" de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023.

A cette occasion, un bilan au titre de la politique salariale de l'année précédente sera présenté aux organisations syndicales représentatives.

Ce bilan contiendra les indicateurs définis ci-après et sera transmis via le module négociation sous forme de dépôt documentaire :

- Bénéficiaires d'augmentation individuelle sur la période donnée en nombre et en pourcentage de la population éligible ;
- Pourcentage du budget négocié utilisé ;

- Montant minimum, médian et moyen des augmentations individuelles ;
- Evolution en pourcentage des salaires sur 2 ans ;
- Pourcentage du budget utilisé pour des mesures additionnelles, le cas échéant ;
- Budget utilisé pour les mises au mini dans le cadre des promotions, le cas échéant.

Chaque indicateur sera présenté selon les critères suivants :

- **Par groupe de classes d'emploi** : classes A1 à E10 / Classes F11 à H15 / Classe H16 ;
- **Par genre** : homme / femme ;
- **Par âge** : moins de 50 ans / de 50 à 60 ans / + de 60 ans.

3.1.2 Informations relatives au temps de travail

En application de l'accord de groupe relatif à l'adaptation des négociations obligatoires, il est prévu de mettre à disposition deux sortes d'indicateurs pour permettre le suivi des objectifs et la préparation de la négociation qui a lieu tous les quatre ans au niveau du groupe.

- Des indicateurs Société avec un rythme annuel, intégrés dans le module BDESE afin de permettre une transparence plus régulière aux instances et mandats de niveau Société sur cette thématique. Ces indicateurs sont décrits dans l'annexe 4 - Indicateurs du bloc social - thématique : temps de travail ;
- Des indicateurs groupe présentés aux organisations syndicales représentatives dans le module négociation.

Le bilan partagé sera basé sur une agrégation annuelle des informations suivantes existantes au niveau des sociétés et notamment :

- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés - par CSP
- Nombre de journées d'absences - par CSP et par genre
- Nombre moyen de jour de congés annuels - par CSP et par genre

3.2 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord de groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité et à l'inclusion du 7 juillet 2023 prévoit deux types d'indicateurs pour permettre le suivi des objectifs et la préparation de la négociation qui a lieu tous les quatre ans au niveau du groupe.

Pour la réalisation du bilan, il est ainsi prévu :

- Des indicateurs groupe avec un rythme annuel, intégrés dans le module BDESE afin de permettre une transparence plus régulière aux instances et mandats de niveau groupe. Ces indicateurs sont décrits dans l'annexe 2 - Indicateurs du bloc stratégique - thématique : effectifs consolidés ;
- Des indicateurs groupe, sous un format de dépôt documentaire, présentés aux organisations syndicales représentatives dans le module négociation :

Le bilan partagé sera basé sur une agrégation annuelle des informations existantes au niveau des sociétés et disponible sur la période de l'accord et notamment :

- Au titre du thème relatif aux objectifs de progression et aux actions permettant de les atteindre portant sur les domaines suivants : le recrutement, la formation, la rémunération et la promotion professionnelle :
 - Nombre de femmes et d'hommes dans la famille d'emploi "managing and leading" ;
 - Nombre de femmes par groupes d'emploi ;
 - Indicateur sur le pourcentage de femmes et d'hommes participant à des formations de management « groupe » ;
 - Indicateur sur le nombre et le pourcentage de femmes et d'hommes ayant suivi un programme de développement des talents, à l'instar des programmes START, EVOLVE, FAST ou EXPAND ;
 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes ;
 - Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité ou d'adoption ;
 - Nombre de salariés appartenant au sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations ;
 - Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
 - Nombre de promotions des femmes et des hommes : nombre et pourcentage de femmes et nombre et pourcentage d'hommes évoluant vers les emplois de classe 9 et 10 (passages au forfait), vers les emplois de classe 11 et vers les emplois de classe 16.
- Au titre des mesures de rémunération en faveur de la parentalité :
 - Nombre de journées d'absence pour maternité, paternité et adoption par genre, comparé au nombre de jours de droit d'absence.

Les informations définies ci-dessus sont transmises aux Organisations Syndicales Représentatives dans un délai d'au moins 7 jours calendaires précédant la réunion.

3.3 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Pour rappel, depuis l'accord de groupe relatif à la GEPP de 2019, remplacé par l'accord issu de la négociation de 2023, il est prévu deux sortes d'indicateurs pour permettre le suivi des objectifs et la préparation de la négociation qui a lieu tous les quatre ans au niveau du groupe.

Pour la réalisation du bilan, il est ainsi prévu :

- Des indicateurs groupe avec un rythme annuel, intégrés dans le module BDESE afin de permettre une transparence plus régulière aux instances et mandats de niveau groupe sur cette thématique.

Ces indicateurs sont décrits :

- dans l'annexe 2 - Indicateurs du bloc stratégique - au titre du thème "effectifs consolidés"
 - dans l'annexe 4 - Indicateurs du bloc social - au titre des thèmes "évolution des effectifs", "évolution des emplois", "formation, alternance, stage"
- Des indicateurs groupe, sous un format de dépôt documentaire, présentés aux organisations syndicales représentatives dans le module négociation.

Le bilan partagé sera basé sur une agrégation annuelle des informations existantes au niveau des sociétés et disponible sur la période de l'accord et notamment :

- Evolution des effectifs et notamment effectif annuel - par CSP et par genre ;
- Evolution des emplois et notamment nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée - par CSP / par genre ;
- Bilan global plan de formation - plan réalisé (Participants & heures et incluant les formations digitales), répartition par domaine, répartition par CSP, répartition Hommes/Femmes, accès à la formation par tranche d'âge ;

Les informations définies ci-dessus sont transmises aux Organisations Syndicales Représentatives dans un délai d'au moins 7 jours calendaires précédant la réunion.

3.4 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la mobilité des salariés

Des indicateurs groupe, sous un format de dépôt documentaire, seront transmis aux organisations syndicales représentatives dans le module négociation au terme de la durée de l'accord de groupe relatif à la mobilité et avant nouvelle négociation, afin de réaliser son suivi et/ou son bilan sur la période de l'accord.

Le bilan partagé sera basé sur une agrégation annuelle des informations existantes au niveau des sociétés et disponible sur la période de l'accord.

Les informations définies ci-dessus sont transmises aux Organisations Syndicales Représentatives dans un délai d'au moins 7 jours calendaires précédant la réunion.

3.5 Contenu et date de remise des informations transmises dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail

Des indicateurs groupe, sous un format de dépôt documentaire, seront transmis aux organisations syndicales représentatives dans le module négociation au terme de la durée de l'accord de groupe relatif à la mobilité et avant nouvelle négociation, afin de réaliser son bilan sur la période de l'accord.

Le bilan partagé sera basé sur une agrégation annuelle des informations existantes au niveau des sociétés et disponible sur la période de l'accord.

Les informations définies ci-dessus sont transmises aux Organisations Syndicales Représentatives dans un délai d'au moins 7 jours calendaires précédant la réunion.

Titre 4. La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

Le module BDESE permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois blocs de consultations récurrentes dont les modalités ont été aménagées par l'accord de groupe relatif aux instances et mandats syndicaux du groupe et/ou à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes, applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

Les indicateurs retenus dans le présent accord constituent un socle d'information commun et harmonisé pour l'ensemble des sociétés du périmètre d'application du présent accord.

Le module BDESE rassemble les informations (indicateurs quantitatifs, qualitatifs et présentations) à destination des instances et en particulier celles nécessaires aux consultations récurrentes mises à disposition de l'instance concernée (CGA-F, CSE-C, CSE ou CSE-E). Elle sert notamment de support de préparation à la consultation. Elle a également pour objet d'améliorer la lisibilité et l'accessibilité des informations mises à la disposition des représentants du personnel et de favoriser ainsi leur appropriation.

Les indicateurs de suivi ou bilan des accords (sauf si expressément signifié dans les accords) n'ont pas vocation à être traités à travers le module BDESE mais partagés avec les différents membres des équipes de négociation au travers du module négociation.

4.1 Niveau de mise à disposition de la BDESE

Les niveaux de mise en place du module BDESE ont été détaillés ci-après en tenant compte des niveaux d'informations et consultations récurrentes telles que définies à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures. Ils doivent permettre de servir de support à la transmission des informations en lien avec ces informations et consultations obligatoires.

4.1.1 Mise à disposition de la BDESE au niveau du groupe

Il est rappelé que la procédure d'information et consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L. 2312-24 du code du travail est réalisée au niveau du Comité de groupe Airbus en France (CGA-F).

Conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures et afin de permettre un dialogue social au niveau du groupe, la BDESE est mise à disposition au niveau du groupe Airbus en France.

Le présent accord vise à définir les conditions dans lesquelles va s'inscrire cette procédure d'information et de consultation, notamment quant à la nature des informations transmises aux membres du CGA-F.

Il est convenu que les informations soient transmises aux membres du CGA-F via un dépôt documentaire dans la BDESE.

4.1.2 Mise à disposition de la BDESE au niveau de la société ou de l'Unité Economique et Sociale (UES)

Il est rappelé que l'information et la consultation sur la situation économique et financière prévue à l'article L2312-25 du code du travail est réalisée au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire au niveau des CSE, ou des CSE-C.

Il est rappelé que l'information et la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi prévue aux articles L2312-26 à L2312-35 du code du travail, est réalisée au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire au niveau des CSE ou des CSE-C.

Conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures et afin de permettre un dialogue social au niveau des sociétés ou UES, la BDESE est mise à disposition au niveau des sociétés.

Le présent accord vise à définir les conditions dans lesquelles vont s'inscrire ces procédures d'informations et de consultations, notamment quant à la nature des informations transmises aux membres du CSE ou du CSE-C.

Pour les sociétés ou UES du périmètre d'application de l'accord composées d'établissements distincts, les Parties conviennent que les éléments mis à disposition sont consolidés au niveau où sont réalisées les informations et les consultations.

Dans le cas spécifique de l'UES, il est clairement entendu que seuls les indicateurs prévus dans un accord Société continueront à être fournis au niveau des sociétés juridiques composant l'UES.

Il est convenu que les informations relevant du bloc « économique et financier » seront transmises via un dépôt documentaire dans le module BDESE, dans la mesure où elles sont intégrées à des rapports obligatoires légaux ou dans une présentation faite devant l'instance.

Il est convenu que les informations relevant du bloc « social » seront dans leur grande majorité digitalisées dans le module BDESE. Il est convenu entre les Parties de mettre aussi à disposition des espaces dédiés permettant de déposer une présentation faite devant l'instance de l'analyse desdits indicateurs.

4.1.3 Mise à disposition de la BDESE au niveau de l'établissement distinct

Conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures, la BDESE est mise à disposition au niveau des établissements pour les informations relevant du bloc « social » quant aux informations transmises aux membres du CSE-E et notamment dans le cadre des consultations portant sur :

- Le bilan social établi au niveau de l'établissement lorsque celui-ci a un effectif de plus de 300 salariés (effectif PAP à la date des dernières élections) ;
- Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, ainsi que sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les indicateurs fournis dans le cadre de ces consultations récurrentes obligatoires ont une temporalité adaptée au rythme de l'établissement et pourront être, en tant que de besoin, complétés par des indicateurs supplémentaires ponctuels fournis par la Direction de l'établissement distinct, afin de garantir un dialogue social de qualité et permettre la compréhension des situations locales.

4.2 Organisation et architecture de la BDESE

Les Parties ont choisi de répartir les différents thèmes obligatoires de la BDESE (l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise) au sein des 4 blocs suivants :

- Bloc orientations stratégiques ;
- Bloc situation économique et financière ;
- Bloc politique sociale ;
- Bloc environnement.

La liste des indicateurs annexés au présent accord (annexes 2, 3, 4 et 5) est le fruit de la négociation et remplit ainsi l'obligation prévue à l'article L2312-21 du code du travail.

Les données du module BDESE permettant la visualisation ou l'extraction sous forme de bilan, se limiteront, en priorité, aux années N-2, N-1 et N.

4.3 Contenu de la BDESE

4.3.1 Informations en lien avec les consultations récurrentes

4.3.1.1 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur les orientations stratégiques

Le présent article définit les informations transmises tant au niveau du groupe que des sociétés dans le cadre de la procédure d'information et de consultation relative aux orientations stratégiques et ses conséquences et ce, conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

La liste des indicateurs qui remplissent l'obligation de la Direction est prévue dans l'annexe 2 - Indicateurs du bloc stratégique du présent accord.

Les Parties conviennent que les informations prévues à l'article L. 2312-24 du Code du travail qui ne sont pas reprises dans l'annexe 2 du présent accord ne font pas l'objet de transmission aux instances dans le cadre de la procédure d'information et de consultation relative aux orientations stratégiques et leurs conséquences.

Les informations transmises au Comité de groupe sur les orientations stratégiques (y compris le rapport d'expertise le cas échéant) et l'avis de ce dernier lors de la consultation triennale seront partagés via le module BDESE aux membres des CSE-C ou CSE.

Il est convenu que les informations soient prioritairement transmises aux membres de l'instance concernée via un dépôt documentaire dans le module BDESE. Ces présentations pourront notamment contenir des données prévisionnelles et/ou qualitatives.

4.3.1.2 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur la situation économique et financière

Le présent article définit les informations transmises au niveau des sociétés ou UES dans le cadre de l'information consultation relative à la situation économique et financière et ce, conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

La liste des indicateurs qui remplissent l'obligation de la Direction est celle prévue à l'annexe 3 - Indicateurs du bloc économique et financier du présent accord.

Les Parties conviennent que les informations prévues à l'article L. 2312-25 du Code du travail qui ne sont pas reprises dans l'annexe 3 du présent accord ne font pas l'objet de transmission aux instances dans le cadre de la consultation relative à la situation économique et financière de l'entreprise.

4.3.1.3 Informations en lien avec la procédure d'information et de consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Le présent article définit les informations transmises au niveau des sociétés dans le cadre de l'information consultation relative à la politique sociale, et ce, conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

La liste des indicateurs qui remplissent l'obligation de la Direction sont ceux prévus dans l'annexe 4 - Indicateurs du bloc social du présent accord.

Les Parties conviennent que les informations prévues aux articles L. 2312-26 à L2312-35 du Code du travail qui ne sont pas reprises dans l'annexe 4 du présent accord ne font pas l'objet de transmission aux instances dans le cadre la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

4.3.2 Informations en lien avec le volet environnemental

Le présent article définit les informations transmises relatives au volet environnemental et ses conséquences tant au niveau du groupe que des sociétés conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures.

Il est rappelé que le volet environnemental concerne les consultations relatives aux orientations stratégiques, ainsi que les consultations relatives à la situation économique et financière.

La liste des indicateurs qui remplissent l'obligation de la Direction sont ceux prévus dans l'annexe 5 - Indicateurs du bloc environnement du présent accord.

Les Parties conviennent que les informations prévues aux articles L. 2312-24 à L. 2312-35 du Code du travail qui ne sont pas reprises dans l'annexe 5 du présent accord ne font pas l'objet de transmission aux instances dans le cadre des consultations récurrentes.

Les informations seront prioritairement transmises aux membres de l'instance concernée via un dépôt documentaire dans une tuile du module BDESE spécifique au niveau du groupe ou de l'une de ses sociétés. Ces présentations pourront notamment contenir des données prévisionnelles, qualitatives ou de niveau établissement.

Le domaine environnemental étant en constante évolution, le présent accord pourra être adapté par voie d'avenant entre les parties pour tenir compte des changements réglementaires ou internes au groupe Airbus.

4.4 Dispositions transitoires

Les indicateurs concernés à compter du 1er janvier 2024 par l'évolution de la convention collective (prise en compte des nouvelles classifications et CSP) seront modifiés dès 2024 en fonction de leurs périodicités pour une mise en œuvre sur les données 2024.

De plus, les indicateurs annuels nouveaux ou ayant une nouvelle définition ou structure, tels que définis dans le présent accord, seront mis en œuvre pour l'année 2025 et donc disponibles à compter de 2026.

Enfin, les indicateurs annuels supprimés ne seront plus disponibles à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. A ce titre, ils ne seront pas repris dans les bilans sociaux de l'année 2024, partagés en 2025.

Les indicateurs mensuels supprimés le seront au cours de l'année 2024 et seront exclus des bilans sociaux 2024, partagés en 2025.

Pour rappel, ces indicateurs supprimés étaient présents dans les bilans sociaux et à ce titre conservés sous le format de dépôt documentaire disponible dans le module BDESE.

4.5 Modalité de fonctionnement du module BDESE

La plateforme MyDDESE qui intègre notamment le module BDESE, a été créée dans une logique de co-construction avec un prestataire externe au groupe Airbus et en concertation avec les partenaires sociaux.

Le module BDESE est tenu à disposition des représentants sur un support informatique externe (mode SaaS) accessible en permanence (7 jours sur 7, 24 heures sur 24).

Tous les utilisateurs de la plateforme digitale mentionnés au Titre 4 du présent accord reçoivent, dès leur identification, un e-mail leur indiquant l'ouverture de l'accès à la plateforme digitale et, le cas échéant, au module BDESE.

Les informations contenues dans le module BDESE sont présentées, selon les blocs d'information ou indicateurs associés, soit sous forme de tableaux contenant des données chiffrées et digitalisées, soit sous forme de rapports (dépôt documentaire).

Sur ce dernier point, il a été convenu entre les parties de développer des tuiles dites "de synthèse" afin de pouvoir déposer et retrouver plus facilement des présentations d'instance, avis et autres rapports.

La mise à disposition des éléments d'information dans le module BDESE (indicateur ou sous format de dépôt documentaire) vaut communication des rapports et informations des différents comités.

Les indicateurs faisant partie du bilan social (Société ou UES le cas échéant, ou Établissement s'il y a lieu) seront identifiés afin de permettre leur extraction dans un document spécifique par les utilisateurs.

Les informations transmises sont listées en annexe :

- Annexe 2 : indicateurs du bloc stratégique
- Annexe 3 : indicateurs du bloc économique et financière
- Annexe 4 : indicateurs du bloc social
- Annexe 5 : indicateurs du bloc environnement

Sont indiqués notamment pour chaque information transmise listée dans les annexes :

- Le thème et la description de l'information/indicateur
- La fréquence de mise à jour
- Son éventuelle intégration dans le Bilan Social
- Son éventuelle prise en compte dans le cadre d'une des consultations récurrentes
- Le niveau de l'information transmise (groupe, entreprise ou UES, établissement distinct)
- L'existence de la possibilité de dépôt documentaire

Selon la problématique informatique détectée (accès ou utilisation de la plateforme), un support informatique est accessible pour l'ensemble des utilisateurs.

4.6 Confidentialité et archivage des données

Conformément à l'article L2312-36 du code du travail, l'ensemble des représentants du personnel visés à l'article 2 du Titre 5 est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations intégrées dans le module BDESE, en particulier celles revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par les sociétés du groupe Airbus en France.

Ils devront à ce titre se conformer aux conditions générales d'utilisation de la plateforme et aux règles de confidentialité des documents fournis via le module BDESE.

Les indicateurs contenus dans le module BDESE resteront visibles au-delà de la durée prévue à l'article 2 du Titre 4, conformément aux règles relatives à la protection des données en vigueur.

Les documents ou rapports faisant l'objet d'une information et d'une consultation ponctuelle seront archivés dans le module de gestion des instances.

En outre, tout document ou rapport faisant l'objet d'un envoi et d'un dépôt (format pdf) dans le module de gestion des instances sera archivé dans ledit module.

Titre 5. La gestion des accès à la plateforme digitale

5.1 Périmètre des accès

Les accès à la plateforme digitale sont déterminés par type de mandat et par module.

La liste des mandats avec les droits d'accès associés pour chacun des modules, le niveau correspondant aux informations transmises (groupe/société ou UES/établissement) et les actions possibles sont prévus dans une annexe dédiée (annexe 6).

L'ensemble des mandats fait l'objet d'un suivi dans la plateforme digitale afin d'en assurer leur traçabilité, leur bonne gestion et leur évolution dans le temps.

Les principes associés aux différents accès sont définis pour chaque module et sont précisés ci-après et dans ladite annexe.

5.2 Accès au module BDESE

Le module BDESE est accessible aux mandats listés en annexe 6, selon les principes suivants :

- Le niveau du mandat détermine le niveau d'accès au module BDESE.
- Les mandats syndicaux opérationnels locaux n'ont pas accès au module BDESE.

L'obtention ou la perte du ou des mandats entraîne la modification immédiate des droits d'accès au module BDESE correspondants. Une automatisation des profils d'accès a été mise en œuvre à cet effet afin que l'évolution du mandat dans le module de gestion des mandats et l'accès au module BDESE de la plateforme soient reliés entre eux.

5.3 Accès au module de gestion des instances

Le module de gestion des instances est accessible aux mandats listés en annexe 6, selon les principes suivants :

- Les membres composant les différentes instances ont accès au module de gestion des instances.
- Le Secrétaire d'instance a accès à des fonctionnalités additionnelles au sein de ce module lui permettant de remplir pleinement son rôle (exemples : élaboration de l'ordre du jour, visualisation des réclamations individuelles et collectives, etc.).

L'obtention ou la perte du ou des mandats des membres de l'instance ou du rôle de Secrétaire entraîne la modification immédiate des droits d'accès au module correspondant.

Une automatisation des profils d'accès a été mise en œuvre à cet effet afin que l'évolution du mandat dans le module gestion des mandats et l'accès au module gestion des instances de la plateforme soient reliés entre eux.

5.4 Accès au module de gestion des négociations

Le module de gestion des négociations est accessible aux délégués syndicaux et aux coordinateurs syndicaux, pour le périmètre correspondant à leurs responsabilités.

L'obtention ou la perte du ou des mandats entraîne la modification immédiate des droits d'accès au module correspondant. Une automatisation des profils d'accès a été mise en œuvre à cet effet afin que l'évolution du mandat dans le module gestion des mandats et l'accès au module négociation de la plateforme soient reliés entre eux.

Pour la transmission des informations prévues au Titre 3 du présent accord, des accès spécifiques seront accordés à la délégation de négociation désignée.

A ce titre chaque délégation accèdera uniquement à la thématique pour laquelle elle a été désignée et pour la durée de la négociation.

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

5.5 Accès au module de traitements des réclamations individuelles et collectives

Le module de gestion des réclamations individuelles et collectives est accessible aux mandats listés en annexe 6, et ce, conformément aux désignations des Organisations Syndicales Représentatives.

L'obtention ou la perte du ou des mandats entraîne la modification immédiate des droits d'accès au module correspondant. Une automatisation des profils d'accès a été mise en œuvre à cet effet afin que l'évolution du mandat dans le module gestion des mandats et l'accès au module gestion des réclamations de la plateforme soient reliés entre eux.

5.6 Accès externes

Les éléments d'information contenus dans le module BDESE sont mis à la disposition permanente de l'autorité administrative. Un droit d'accès spécifique sera prévu à cet effet.

Les éléments d'information contenus dans le module BDESE sont mis à la disposition ponctuelle du ou des experts dûment mandaté(s) dans le cadre de l'accompagnement des membres de l'instance conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes applicable au moment de la présente signature et à ses évolutions ultérieures ou à tout autre accord de groupe sur cette thématique.

Un droit d'accès spécifique sera prévu à cet effet.

Titre 6. Dispositions finales

6.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 29 juin 2024, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Il prendra fin sans autre formalité le 30 juin 2028.

6.2 Révision et dénonciation

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

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

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions prévues par la loi et la réglementation.

6.3 Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les Parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

6.4 Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

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

6.5 Publication de l'accord

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

6.6 Communication de l'accord

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

Fait à Toulouse, le 28 Juin 2024

Pour Airbus SAS en France

Pour les Organisations Syndicales

Catherine DELMOTTE

Directrice des Ressources Humaines France

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Glossaire

- **BDESE** : La Base de données économiques, sociales et environnementales.
- **CSP** : Catégorie socioprofessionnelle.
- **Délégation** : Il s'agit des personnels, mandatés ou non, désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer à des réunions de négociation.
- **Fréquence des indicateurs** : Il s'agit de la périodicité de mise à disposition des éléments d'information qui peut être mensuelle / semestrielle / annuelle.
- **Groupe et niveau de classification** : Il s'agit des éléments de description de la classification au sens de la convention collective de la métallurgie du 07 février 2022 (lettre et chiffre).
- **MyDDESE** : Il s'agit du nom de la Plateforme digitale qui accueille l'ensemble des modules.
- **Responsables syndicaux** : il s'agit d'un mandaté désigné par l'organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement qui valide les questions et réclamations remontées par les RVS avant transmission à la direction. Ils peuvent être désignés parmi les mandats désignatifs identifiés dans l'annexe 6 avec un *.
- **Tuile** : Il s'agit d'un terme technique désignant dans la plateforme l'accès à un module ou un groupe d'indicateurs.
- **UES** : Il s'agit d'une Unité Économique et Sociale entre Airbus SAS et Airbus Opérations SAS dont le fonctionnement est décrit dans l'accord relatif à la reconnaissance d'une Unité Économique et Sociale entre Airbus SAS et Airbus Opérations SAS du 12 octobre 2018.

ANNEXE 1

Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65, 31060 Toulouse, n° SIREN 393 146 550
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex, n° SIREN 323 932 236
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4, n° SIREN 393 341 516
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane, n° SIREN 352 383 715
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne, 31300 Toulouse Cedex 09, n° SIREN 420 916 918
- **AIRBUS SAS** - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac, n° SIREN 383 474 814
- **AIRBUS ATLANTIC SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal rue de l'arsenal BP109 17300 Rochefort n° SIREN 778 127 613
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac, n° SIREN 528 616 584

ANNEXE 2
Indicateurs du bloc stratégique

Thèmes en lien avec LA STRATEGIE	Détail	Fréquence	Indicateur inclus dans Bilan Social	Support de la consultation orientations stratégiques	Niveau	Gestion documentaire
Effectifs consolidés	Effectif F/H pour le groupe en France par année et par CSP Nombre de femmes dans la catégorie executive (supérieur à classe 16) pour le Groupe en France : Effectif total fin de mois - par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Annuel		X	Groupe	
	Répartition des effectifs F/H au sein des alternants du Groupe en France Répartition des effectifs F/H au sein des stagiaires du Groupe en France : Nombre de contrats d'apprentissage / de professionnalisation et de conventions de stages - par genre / par niveau d'Etude					
	Répartition F/H des embauches par CSP en CDI par année pour le Groupe en France : Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée - par CSP / par genre					
	Consolidation au niveau du Groupe des Bilans réalisés N-1 des plans de formation (Nb d'heures par genre) : Bilan global plan de formation - plan réalisé (Participants & heures et incluant les formations digitales), répartition par domaine, répartition par catégorie socioprofessionnelle, répartition Hommes/Femmes, accès à la formation par tranche d'âge					
	Rémunération médiane au 31/12 de l'année : par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification					
	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure - par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification					
	Nombre de journées d'absence pour maternité, paternité et adoption : par CSP / par genre					
Orientations stratégiques	Les orientations stratégiques, économiques et industrielles définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance des entreprises du groupe : = les faits marquants de l'année passée, les réponses du groupe face aux évolutions des marchés clés, la stratégie à 3 ans...	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution		X	Groupe	X
	La politique de R&D/R&T					
	Rapport non financier					
	Transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe : cessions, fusions et acquisitions réalisées					

Thèmes en lien avec LA STRATEGIE	Détail	Fréquence	Indicateur inclus dans Bilan Social	Support de la consultation orientations stratégiques	Niveau	Gestion documentaire
Axes stratégiques de compétences et orientations de la formation professionnelle	Les éléments de contexte et d'environnement : - externes (influences extérieures...) - internes (OP business, actions concrètes,...) pouvant influencer sur la stratégie des compétences - prospectifs	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution		X	Groupe	X
	Les axes stratégiques de compétence et les priorités business ainsi que leur impact éventuel sur la stratégie des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Les priorités de la stratégie des compétences : axes stratégiques à 5 ans, actions prioritaires, impacts principaux sur les grandes familles d'emplois	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
Conséquences sur l'activité, l'évolution des emplois et des compétences	La structure de la population : - Pyramide des âges - Répartition hommes/femmes par tranche d'âge	Annuel		X	Groupe et société / UES	X
	Une analyse des principales évolutions prévisibles des emplois et compétences : - Emplois/compétences émergents - Emplois en transformation (voire en déclin) - Principales actions prioritaires	Annuel				
	L'évolution des effectifs de l'année N et projection (zoom sur les principaux emplois concernés) : - Estimation du nombre de recrutements externes - Estimation des volumes de mobilité interne - Estimation du nombre de départs	Annuel				
	Le plan de recrutement annuel : - Plan de recrutement externe pour l'année N par division, pour les principales familles d'emplois et par type de contrats (CDI, CDD, CTT)	Annuel				
	La politique Stages & Alternance : - Priorités en termes de compétences de la campagne d'apprentissage et de stages de l'année N à N+3 - Volumes prévisionnels pour la campagne d'apprentissage et de stages de l'année N	Annuel à 3 ans				
	Les axes stratégiques de la formation professionnelle (réalisé au niveau groupe?) Les axes stratégiques de formation à 3 ans qui seront prioritairement articulés sur la stratégie des compétences	Annuel				
	Présentation des objectifs de formation associés, de la population ciblée, et d'exemples de solutions formation recommandées en présentiel et digital.	Annuel				
Synthèse orientations stratégiques Groupe	Synthèse des éléments stratégiques présentée au niveau du Groupe	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution		X	Société / UES	X
	Avis de consultation du Groupe sur les orientations stratégiques	Triennal (année de consultation)				

ANNEXE 3
Indicateurs du bloc économique et financier

Thèmes en lien avec LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support de la consultation sur la situation économique et financière	Niveau	Gestion documentaire
Résultats financiers	Le chiffre d'affaires	Annuel		X	Société	X
	Les bénéfices ou pertes constatés	Annuel				
	Les résultats globaux de la production en valeur et en volume	Annuel				
	L'affectation des bénéfices réalisés	Annuel				
	Réduction d'impôts	Annuel				
	Crédits d'impôts	Annuel				
Investissement matériel et immatériel	La politique de recherche et de développement technologique	Annuel		X	Société	X
Fonds propres, endettement et impôts	Capitaux propres de l'entreprise	Annuel		X	Société	X
	Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières	Annuel				
	Impôts et taxes	Annuel				
Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative	Annuel		X	Société	X

ANNEXE 4

Indicateurs du bloc social

Conformément à l'article 4.5, les informations contenues dans le module BDESE sont présentées, selon les blocs d'information ou indicateurs associés, soit sous forme de tableaux contenant des données chiffrées et digitalisées, soit sous forme de rapports (gestion documentaire).

Sur ce dernier point, il a été convenu entre les parties de développer des tuiles dites "de synthèse" afin de pouvoir déposer et retrouver plus facilement les présentations d'instance, avis et autres rapports.

La mise à disposition des éléments d'information dans le module BDESE (indicateur ou sous format GED) vaut communication des rapports et informations des différents comités.

A titre de guide et/ou tempo annuel entre les parties et notamment pour les sociétés qui n'utiliseraient pas la digitalisation de leurs données mises à disposition dans le module BDESE, les informations transmises à l'instance en vue de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi restent les suivantes :

- Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par A3 et notamment :
 - Informations relatives au bilan du plan de formation de l'année N-1: au mois d'avril N
 - Informations relatives à l'avancement du plan de formation de l'année N : au mois de juin et de novembre N
 - Informations relatives au plan prévisionnel de formation de l'année N+1 : au mois de novembre N
- L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage : au mois d'avril de l'année N
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail : le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail seront présentés au mois d'avril N au niveau établissement.
- Le bilan social (année N-1) pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés : les bilans sociaux seront présentés au mois de mai de l'année N au niveau des établissements et au mois de juin de l'année N au niveau des sociétés."

ANNEXE 4

Indicateurs du bloc social

Thème Evolution des effectifs	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau	
					Société/UES	Etablissement
Effectif total fin de mois	Définition - Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois quelle que soit la nature de son contrat de travail. par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Mensuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée fin de mois	Salarié en CDD au effectifs au dernier jour du mois par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Mensuel	Oui	Oui	X	X
Effectif mensuel par type de contrat fin de mois	par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification 1° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; 2° Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; 3° Le nombre de salariés à temps partiel ; 4° Le nombre de salariés temporaires ; 5° Le nombre des contrats de professionnalisation. 6° Le nombre de CDI de chantier	Mensuel	Non	Oui	X	X
Effectif mensuel moyen de l'année considérée	Somme des effectifs totaux mensuels. (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré). Par CSP et par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X
Répartition par âge de l'effectif total	par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Répartition de l'effectif total selon l'ancienneté	par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Répartition de l'effectif total selon la nationalité : français/ étrangers	par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	Salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire) à la fin du mois considéré	Mensuel	Oui	Oui	X	X
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires	Est considéré comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.	Annuel	Oui	Oui	X	X

Thème Evolution des effectifs	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau	
Durée moyenne des contrats de travail temporaire		Annuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de salariés de l'entreprise détachés (out)		Annuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de salariés détachés accueillis (in)		Annuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de stagiaires (écoles, université)		Annuel	Oui		X	X

Thème Evolution des emplois	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau	
					Société/UES	Etablissement
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée	par CSP / par genre	Mensuel dernier jour du mois	Oui	Oui	X	X
Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers)	Par CSP / par genre	Mensuel	Oui	Oui	X	X
Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de mobilités entrantes inter sociétés périmètre France	Par CSP / par genre	Mensuel	Oui	Non	X	X
Total des départs	Par CSP / par genre	Mensuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de mobilités sortantes inter sociétés périmètre France	Par CSP / par genre	Mensuel	Oui	Non	X	X
Nombre de démissions	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de licenciements pour d'autres causes	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de départs au cours de la période d'essai	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X

Thème Evolution des emplois	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau	
					Société/UES	Etablissement
Nombre de mutations d'un établissement à un autre	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X
Nombre de mobilités sortantes inter sociétés périmètre France	Par CSP / par genre	Mensuel			X	X
Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X
Nombre de décès	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X
Ruptures conventionnelles	Par CSP / par genre	Semestriel	Oui	Oui	X	X

Thème Egalité professionnelle	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel)	Par CSP et par genre	Semestriel fin de semestre	Non	Oui	X	X	
Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end	Par genre	Annuel	Non	Oui	X	X	
Répartition des effectifs selon le nombre et le type de congrés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique	Par CSP et par genre	Annuel	Non	Oui	X		
Durée moyenne entre deux promotions	Par CSP et par genre	Annuel	Non	Oui	X	X	
Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	Par CSP et par genre	Annuel	Non	Oui	X	X	
Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique	Par CSP et par genre	Annuel	Non	Oui	X		

Thème Egalité professionnelle	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Index Égalité							
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)	a) Les salariés sont répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par CSP. Les tranches d'âge sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus. b) Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte. Si, en application de cette règle, le calcul de l'indicateur par niveau de classification, dans les conditions prévues au a), est rendu impossible, le classement par niveau de classification n'est pas retenu et les salariés sont regroupés selon les CSP. c) La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes ainsi constitué en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en faisant la moyenne. d) L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes. e) Dans les groupes constitués par CSP, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %. Dans les groupes constitués par niveau de classification, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %. Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro). Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro). f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes. g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.	Annuel	Non	Non	X		
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2)	a) Les salariés sont répartis en groupes selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) b) Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte. c) Dans chacun des groupes, les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles d) L'écart de taux d'augmentations est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes. e) Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes. f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.	Annuel	Non	Non	X		

Thème Egalité professionnelle	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article D. 1142-2)	a) Les salariés sont répartis en groupes selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) b) Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte. c) Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion (2) au cours de la période de référence. Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur défini au (1) au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte. d) L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes. e) Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes. f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.	Annuel	Non	Non	X		
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)		Annuel	Non	Non	X		
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	Annuel	Non	Non	X		

Thème Egalité professionnelle	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques	Par CSP	Annuel	Non	Oui	X	X	
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi	Par CSP / par genre	Annuel	Non	Oui	X	X	
Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein	Par CSP / par genre	Annuel	Non	Oui	X	X	
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance		Annuel	Non	Oui	X	X	X
Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille		Annuel	Non	Oui	X		X
Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle		Annuel	Non	Oui	X		X
Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente		Annuel	Non	Oui	X	X	X
Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus		Annuel	Non	Oui	X		X
Explications sur les actions prévues non réalisées		Annuel	Non	Oui	X		X

Thème Rémunération/promotions/avantages	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure	coeff par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen	Masse salariale = salaires déclarés en DSN	Annuel	Oui	Oui	X		
Rémunération mensuelle moyenne	par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Rémunération médiane au 31/12/ de l'année	par CSP / par genre / par Groupe et niveau de classification	Annuel			X	X	
Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (de 9 à 18) et la moyenne des rémunérations des Non Cadres de la CSP 1 (de 1 à 6)	Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.	Annuel	Oui	Oui	X		
Montant global des dix rémunérations les plus élevées	A prendre en compte / salariés présents toute l'année Rémunération = au sens de la DSN	Annuel	Oui	Oui	X		
Rapport entre les frais de personnel et le chiffre d'affaires		Annuel	Non	Oui	X		
Montant global de la réserve de participation	<i>Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.</i>	Annuel	Oui	Oui	X		
Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire	Montant moyen par salarié pour une présence toute l'année	Annuel	Oui	Oui	X		
Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs		Annuel	Oui	Oui	X		X
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)	Montants globaux des cotisations	Annuel	Oui	Oui	X		
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)		Annuel	Oui	Oui	X		

Thème Chômage	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	Par CSP	Annuel	Oui	Oui	X		
Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée : indemnisées	Par CSP	Annuel	Oui	Oui	X		
Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée	Par CSP	Annuel	Oui	Oui	X		
Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée : indemnisées ; non indemnisées	Par CSP	Annuel	Oui	Oui	X		

Thème Handicap	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer	Nb d'entrée (ou nouvelle déclarations) et sorties et taux d'emploi (DOETH)	Annuel	Non	Oui	X		X
Nombre de travailleurs handicapés de l'année considérée	Définition - Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, pour l'année considérée		Annuel	Oui	Oui	X		
Indicateurs de suivi des accords handicap applicables au sein des sociétés du PSF	Bilan handicap en cas d'accord au sein de la société	Annuel		Non	X		X

Thème Formation	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Formation professionnelle continue	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	Annuel	Oui	Oui	X		
	Montant consacré à la formation continue : toutes formations relatives au plan de formation	Annuel	Oui	Oui	X		
Bilan Formation Année N-1 :	Bilan global plan de formation : plan prévisionnel / réalisé (Participants & heures et incluant les formations digitales), répartition par domaine, répartition par catégorie socioprofessionnelle (répartition CSP du bilan social), répartition Hommes/Femmes, accès à la formation par tranche d'âge et bilan par Orientation Stratégique	Annuel	Non	Oui	X		X
	Bilan du dispositif Compte Personnel de Formation	Annuel	Non	Oui	X		
	Bilan des autres dispositifs de formation : Validation des Acquis de l'expérience (VAE), autres.	Annuel	Non	Oui	X		X
	Bilan qualitatif (satisfaction des stagiaires, efficacité des formations)	Annuel	Non	Oui	X		
Avancement Plan de Formation année N :	Plan prévisionnel / Engagé (Participants & heures) - Présentiel (incluant les formations digitales)	Annuel	Non	Oui	X		X
	Avancement du plan par domaine (une dizaine de domaines tels que par exemple Informatique, production, ingénierie, hygiène et sécurité.....)	Semestriel	Non	Oui	X		X
	Avancement du plan par catégorie socioprofessionnelle	Semestriel	Non	Oui	X		X
	Avancement du plan Hommes/Femmes	Semestriel	Non	Oui	X		X
	Avancement du plan par tranche d'âge	Semestriel	Non	Oui	X		X
	Avancement du plan par Orientation Stratégique	Semestriel	Non	Oui	X		X
	Bilan intermédiaire qualitatif (satisfaction des stagiaires, efficacité des formations)	Semestriel	Non	Oui	X		X
Prévisionnel année N+1 :	Plan prévisionnel (Participants & heures) - Présentiel (incluant les formations digitales)	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition du plan par domaine	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition par CSP	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition Hommes/Femmes	Annuel	Non	Oui	X		X
	Accès à la formation par tranche d'âge	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition par Orientation Stratégique	Annuel	Non	Oui	X		X
Alternance et stages							
Bilan Année N-1 :	Nombres de contrats d'apprentissage / professionnalisation et de conventions de stages	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition par niveau d'études	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition Hommes/Femmes	Annuel	Non	Oui	X		X
	Bilan sur le taux d'embauche	Annuel	Non	Oui	X		X
Politique stages et alternance année N :	Objectifs en lien avec les orientations stratégiques de compétences	Annuel	Non	Oui	X		X
	Détermination du taux d'embauche annuel	Annuel	Non	Oui	X		X
	Nombre de contrats d'apprentissage / de professionnalisation et de conventions de stages	Annuel	Non	Oui	X		X
	Répartition par niveau d'études	Annuel	Non	Oui	X		X
	Calendrier de déploiement du processus	Annuel	Non	Oui	X		X

Thème Santé, Sécurité et Conditions de travail	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 2° de l'article L. 2312-27 du code du travail établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment : – aux principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ; – à l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ; – à l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévus à l'article L. 4154-2 ; – à la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2.	Annuel	Non	Oui		X	X
Accidents du travail et de trajet							
Taux de fréquence des accidents du travail	Par CSP et par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents avec arrêts de travail	Par CSP et par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents sans arrêts de travail		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'heures travaillées		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Taux de gravité des accidents du travail	Par CSP et par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre des journées perdues	Par CSP et par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers) ;		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet ;		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40	Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents (arrêté du 10 octobre 1974).	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation-code 02		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)-codes 09 à 30		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05		Annuel	Oui	Oui		X	
Autres cas		Annuel	Oui	Oui		X	

Thème Santé, Sécurité et Conditions de travail	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Maladies professionnelles							
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année	En application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale.	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles		Annuel	Oui	Oui		X	
Dépenses en matière de sécurité							
Effectif formé à la sécurité dans l'année		Annuel	Oui	Oui		X	
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise		Annuel	Oui	Oui		X	
Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente		Annuel	Oui	Oui		X	
Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité		Annuel	Oui	Oui		X	
Pénibilité							
Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans		Annuel	Oui	Oui		X	
Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976	Définition - Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux à la chaîne : - les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; - les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence prérégulée en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ; - les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dba à leur poste de travail		Annuel	Oui	Oui		X	
Réaliser une carte du son par atelier	Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976	Définition - Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique.	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976	Définition - Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles L. 5424-11 et suivants du code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention.	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).	Annuel	Oui	Oui		X	

Thème Santé, Sécurité et Conditions de travail	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
L'exposition à des risques professionnels		Annuel		Oui		X	
La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches		Annuel		Oui		X	
Transformation de l'organisation du travail : Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu	Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.	Annuel	Oui	Oui		X	
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise		Annuel	Oui	Oui		X	
Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente		Annuel	Oui	Oui		X	
Médecine du travail							
Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres)	Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).	Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)		Annuel	Oui	Oui		X	
Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail		Annuel	Oui	Oui		X	
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude		Annuel	Oui	Oui		X	

Thème Santé, Sécurité et Conditions de travail	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
					Société/UES	Etablissement	
Spécifique Egalité Données chiffrées par sexe :- accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : HSE							
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail	Par genre	Annuel	Non	Oui		X	
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail		Annuel	Non	Oui		X	
Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17		Annuel	Non	Oui		X	
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année		Annuel	Non	Oui		X	
Nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles	Par genre	Annuel	Non	Oui		X	
Maladies :-nombre d'arrêts de travail		Annuel	Non	Oui		X	
Maladies :-nombre de journées d'absence		Annuel	Non	Oui		X	
Maladies :-maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 :-nombre d'arrêts de travail		Annuel	Non	Oui		X	
Maladies :-maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 :-nombre de journées d'absence		Annuel	Non	Oui		X	

Thème Temps de travail	Détail	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
Durée et aménagement du temps de travail					Société/UES	Etablissement	
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	par CSP	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés	Par CSP Tous les salariés à l'horaire, cadres ou non cadres, hors salariés en travail en équipe toute l'année	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Absentéisme							
Nombre de journées d'absence	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées théoriques travaillées	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées d'absence pour maladie	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Répartition des absences pour maladie selon leur durée	Par CSP / par genre / par tranche de durée	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles	Par CSP / par genre	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées d'absence pour maternité / paternité et adoption		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux...)		Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes		Annuel	Oui	Oui	X	X	

Thème irp	Fréquence	Indicateur devant faire partie du Bilan Social	Support consultation politique sociale	Niveau		Gestion documentaire
				Société/UES	Etablissement	
Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée	Annuel	Oui	Oui	X	X	
Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée	Annuel	Oui	Oui	X		
Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement	Annuel	Oui	Oui	X	X	

ANNEXE 5

Indicateurs du bloc Environnement

Thèmes en lien avec LA DEMARCHE ENVIRONNEMENTALE	Détail	Fréquence	Support de la consultation orientations stratégiques	Support de la consultation sur la situation économique et financière	Niveau	Gestion documentaire
Orientations stratégiques	Les orientations environnementales : la raison d'être, l'ambition, Nos engagements en matière de développement durable, Approche et trajectoire, les réponses du groupe face aux évolutions autour de la durabilité, ...	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution	X		Groupe	X
	Les éléments autour de la responsabilité environnementale et pouvant influencer sur la stratégie environnementale du groupe - externes (influences extérieures...) - internes (sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits et services, <u>Investissement, actions concrètes,...</u>)	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Objectifs 2030 /2035 / 2050	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Approche stratégique de la décarbonation	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Objectifs Groupe (CO2 / Energie / Déchets et matières première / Eau / CVO et émissions atmosphériques)	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Vue d'ensemble de l'empreinte carbone AIRBUS / Ambition en matière de décarbonation / axes du plan de sobriété	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
	Tout élément d'information nécessaire à la compréhension de la thématique	Triennal (année de consultation) et annuel si évolution				
Plan de réduction de l'empreinte environnementale de nos opérations et suivi des réalisations des objectifs	Vision de la stratégie environnementale société (spécificités) dans le contexte/objectifs groupe	Annuel		X	Société avec vision de l'impact Etablissement si multi Etab. et avec spécificités	X
	Principales actions environnementale de niveau société (spécificités)	Annuel				
	CO2	Annuel				
	Energie	Annuel				
	Déchets et matières premières	Annuel				
	Eau	Annuel				
	CVO et émissions atmosphériques	Annuel				

ANNEXE 6

Droits d'accès

Profils	Suivi dans la base des mandats	MODULES DE LA PLATEFORME DIGITALE									Cartographie des mandats
		Accès à la BDES	Niveau d'accès BDES	Extraction de la BDES	Gestion des instances		Négociations		Réclamations Individuelles et collectives (niveau étab/société mono étab)	Transparence documentaire	
					Accès	Niveau	Accès	Niveau			
Mandats internes											
Membre titulaire SEWC	X									X	
Membre suppléant SEWC	X									X	
Expert SEWC	X									X	
Membre ACC	X									X	
Membre titulaire ECADS	X									X	
Membre suppléant ECADS	X									X	
Expert ECADS	X									X	
Membre titulaire ECAH	X									X	
Membre suppléant ECAH	X									X	
Expert ECAH	X									X	
Membre titulaire du CGA-F	X	X	Groupe France	X	X	Groupe France				X	
Membre suppléant du CGA-F	X	X	Groupe France	X	X	Groupe France				X	
Représentant Syndical du CGA-F	X	X	Groupe France	X	X	Groupe France				X	
Membre Commission Protection des Données	X	X	Groupe France	X	X	Groupe France				X	
Membre Commission Accompagnement de la Transformation Digitale et des Nouvelles Technologies	X	X	Groupe France	X	X	Groupe France				X	
Membre commission conventionnelle hors IRP	X									X	
Membre titulaire CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre suppléant CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Représentant Syndical au CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre CSSCT du CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre Commission Economique du CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre Commission GEPP du CSE ou CSE-C	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre Commission Egalité Professionnelle du CSE	X	X	Société-UES	X	X	Société-UES				X	
Membre titulaire CSE-E	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
Membre suppléant CSE-E	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
Représentant Syndical au CSE-E	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono			X*	X	
Membre CSSCT Etablissement	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
Membre Commission des Marchés	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
Membre Commission ASC	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
Membre Commission d'Information et d'aide au RVS temps partagé	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono				X	
RVS temps plein	X								X	X	
RVS de transition	X								X*	X	

Profils	Suivi dans la base des mandats	MODULES DE LA PLATEFORME DIGITALE									Cartographie des mandats
		Accès à la BDES	Niveau d'accès BDES	Extraction de la BDES	Gestion des instances		Négociations		Réclamations Individuelles et collectives (niveau étab/société mono étab)	Transparence documentaire	
					Accès	Niveau	Accès	Niveau			
Détaché Syndical - maintien de rémunération	X									X	
Détaché Syndical - sans maintien de la rémunération	X									X	
Coordina(trice)teur Syndical	X	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab	X	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab		X	X
Coordina(trice)teur Syndical Adjoint(e)	X	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab	X	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab	X	Groupe France / Les Sociétés-UES / Les Etab		X	X
Délégué(e) Syndical Central	X	X	Société-UES et Les Etab	X	X	Société-UES et Les Etab	X	Société-UES et Les Etab		X	X
Délégué(e) Syndical Central Adjoint(e)	X	X	Société-UES et Les Etab	X	X	Société-UES et Les Etab	X	Société-UES et Les Etab		X	X
Délégué(e) Syndical	X				X	Etab ou société mono	X	Etab ou société mono	X*	X	
Délégué(e) Syndical en charge du Syndicat ou de la Section Syndicale	X	X	Etab ou société mono	X	X	Etab ou société mono	X	Etab ou société mono	X*	X	
Représentant de la Section Syndicale	X									X	
Membre Commission QVT	X									X	
Membre Conseil de Surveillance PEG	X									X	
Membre Conseil de Surveillance PERCO	X									X	
Membre Conseil de Surveillance ESOP	X									X	
Membre Commission Prévoyance et Santé Cadre	X									X	
Membre Commission Prévoyance et Santé Non	X									X	
Membre Commission Action Sociale Non Cadre	X									X	
Représentant salarié au Conseil d'Administration	X									X	
Mandats externes											
Conseiller Prud'homme Salarié	X										
Conseiller Prud'homme Employeur	X										
Conseiller du Salarié	X										
Défenseur Syndical	X										
Sénateur	X										
Député	X										
Conseiller Régional	X										
Conseiller Départemental	X										
Maire	X										
Adjoint au Maire	X										
Conseiller Municipal	X										
Administrateur CARSAT Salarié	X										
Administrateur CARSAT Employeur	X										
Administrateur IPECA	X										
Délégué IPECA	X										
Administrateur ARRCO-AGIRC	X										
Administrateur Caisse de retraite	X										
Administrateur URSSAF	X										
Administrateur ASSEDIC	X										

Profils	Suivi dans la base des mandats	MODULES DE LA PLATEFORME DIGITALE									cartographie des mandats
		Accès à la BDES	Niveau d'accès BDES	Extraction de la BDES	Gestion des instances		Négociations		Réclamations Individuelles et collectives (niveau étab/société mono étab)	Transparence documentaire	
					Accès	Niveau	Accès	Niveau			
Administrateur CAF	X										
Mandat Fédéral	X										
Mandat Confédéral	X										
Autre mandat (sous reserve de validation niveau	X									X	
Users externes											
Expert mandaté (droit ponctuel)	X	X	Groupe (si stratégie)/ Société-UES / Etab niveau de la lettre de mission								
Direccte du siège	X	X	Société-UES / Etab							X - Accords	
Direccte Etab	X	X	Etab							X - Accords	

* accès réservé uniquement aux personnes désignées en tant que représentants syndicaux et pouvant intervenir dans le processus