

**ACCORD RELATIF A LA MODULATION DU TEMPS DE
TRAVAIL DES CADRES AU FORFAIT JOURS AU SEIN
DE LA SOCIETE AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**

ENTRE

Airbus Defence and Space SAS, dont le siège social est situé 51-61 Route de
Verneuil
– 78133 Les Mureaux, France, représentée par Jean-François SABOULARD

d'une part,

ET

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Préambule

Dans un contexte marqué ces dernières années par de nombreux changements entraînant des décisions organisationnelles et stratégiques, notre entreprise a su faire face à l'ensemble des défis qui se sont présentés.

Néanmoins, le contexte économique reste marqué par l'émergence de nouveaux concurrents sur les marchés institutionnels et commerciaux. Aussi afin de conserver notre leadership et d'accroître nos parts de marché, il est nécessaire de s'adapter face à un marché difficile et une concurrence accrue.

Ainsi, afin de garantir le développement de l'entreprise et d'assurer sa pérennité, il nous semble essentiel de mieux adapter notre organisation à une activité et un marché cycliques. Dans ce contexte la bonne adéquation ressources/plan de charge est l'une de nos principales priorités pour les prochaines années.

Les parties constatent une réelle évolution de charge de travail due aux succès commerciaux de l'entreprise.

Pour faire face à cette nouvelle situation, les parties conviennent qu'il est possible d'une part, de moduler le nombre de jours de travail en l'augmentant sur une durée déterminée, et d'autre part, qu'il est indispensable de poursuivre une politique d'emploi soutenue et un investissement sur les compétences à long terme par le recrutement de jeunes. Dans le cadre de cette démarche, un accompagnement renforcé des nouveaux entrants par un meilleur accueil au poste et par le transfert des compétences et des savoirs sera également prioritaire.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre en place un dispositif temporaire d'augmentation du temps de travail des cadres en forfait jours et d'en définir les modalités. Il permet également de formaliser les engagements de la Direction notamment en matière d'emploi.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres au forfait jours à temps complet inscrits aux effectifs des établissements de la société Airbus Defence and Space SAS.

Le personnel détaché est exclu du dispositif, ainsi que le personnel en forfait jours réduit, sauf à ce que ce dernier revienne à temps plein et adhère expressément au dispositif.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2016. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2019.

Il cessera de plein droit à l'échéance du terme. A cette date il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 3 - Durée du travail de référence

L'accord relatif au statut social des salariés d'Astrium SAS du 20 juillet 2007 prévoit un forfait annuel de référence établi en jours de 212 jours (dont une journée dite de « solidarité »). Le présent accord ne modifie donc pas cette durée de travail de référence figurant dans les contrats individuels de travail des personnels en forfait jours.

Article 4 - Augmentation temporaire de la durée annuelle du travail

Les parties conviennent de proposer d'augmenter, sur la base du volontariat, pour les années 2016, 2017, 2018 et 2019, le nombre de jours à effectuer dans le cadre du forfait annuel exprimé en jours, par renoncement à une partie des jours de RTT.

Les jours à effectuer en sus doivent être réalisés en dehors des périodes de fermetures des établissements.

4.1 Application du dispositif d'augmentation sur l'année 2016

Le dispositif entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016. L'augmentation du temps de travail est fixée à 2 jours de travail supplémentaires à réaliser avant le 31 décembre 2016.

Pour l'année 2016, le forfait jours annuel du personnel ayant adhéré au dispositif est donc porté à 214 jours de travail incluant la journée dite de « solidarité ».

Le personnel ayant adhéré au dispositif renonce à 2 jours de RTT.

4.2 Application du dispositif d'augmentation sur les années 2017-2018-2019

Pour chacune des années 2017, 2018 et 2019, l'augmentation du temps de travail est fixée à 6 jours de travail supplémentaires à réaliser avant le 31 décembre de l'année concernée.

Pour ces années, le forfait jours annuel du personnel concerné par le dispositif est donc porté à 218 jours de travail incluant la journée dite de « solidarité ».

Le personnel concerné renonce à 6 jours de RTT.

Article 5 – Modalités d'entrée dans le dispositif

5.1 Principes

Le dispositif entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2016.

Le salarié concerné par le présent dispositif se voit proposer par courrier individuel un formulaire d'adhésion.

Le salarié dispose d'un délai d'1 mois minimum avant le début du dispositif pour se

JFS
JDB
JPC
JP

prononcer à compter de la remise du formulaire. La Direction effectuera une relance auprès de l'ensemble des salariés une semaine avant la fin du délai de réponse. A l'issue de ce délai, l'absence de réponse vaut refus d'adhésion au présent dispositif.

L'adhésion au dispositif au 1^{er} octobre 2016 vaut adhésion pour les exercices 2016 et 2017. L'adhésion est ensuite renouvelée par tacite reconduction pour un exercice, et ce jusqu'à la fin d'application de l'accord.

En cas de refus d'adhésion au dispositif au 1^{er} octobre 2016, il ne sera plus possible d'y adhérer ultérieurement, sauf cas particuliers prévus à l'article 5.2.

Le salarié complète le formulaire prévu à cet effet et informe sa hiérarchie de sa décision. Il transmet le formulaire au service Ressources Humaines pour prise en compte, conformément à la procédure applicable.

Les salariés ayant moins de 2 jours de RTT ou d'ACT 2016 mais souhaitant adhérer au dispositif doivent respecter la procédure ci-dessus et adhérer au 1^{er} octobre 2016. Leur adhésion prend effet au 1^{er} janvier 2017.

5.2 Entrée en cours de dispositif

L'adhésion en cours de dispositif, n'est autorisée que pour les retours de suspension de contrat, les promotions cadres, les nouveaux embauchés, les nouveaux entrants en forfait jours à temps complet, les retours au forfait jours à temps complet (salariés n'ayant pas renouvelé leur forfait jours réduit).

Ces salariés pourront adhérer expressément dans les 6 semaines après l'évènement générateur, à la suite d'une information sur le contenu du dispositif par leur HRBP.

Article 6 – Modalités de sortie du dispositif

6.1 Sortie en fin d'exercice

Le salarié ne souhaitant pas renouveler son adhésion au dispositif à la fin d'un exercice conformément à l'article 5.1. doit faire une demande expresse par courrier avant le 1^{er} novembre de l'exercice précédent, conformément à la procédure applicable.

6.2 Sortie anticipée en cours d'exercice

Les parties conviennent qu'il n'est en principe pas possible de sortir du dispositif en cours d'exercice.

Par exception il est possible de sortir de manière anticipée du dispositif en cours d'exercice en cas de restriction d'aptitude reconnue par la médecine du travail (temps partiel thérapeutique).

Par ailleurs le départ de la société ou la promotion à une position cadre sans référence horaire entraînent de fait la sortie du dispositif.

Néanmoins, la Direction s'engage à examiner avec attention tout événement (personnel ou professionnel) à caractère exceptionnel ou urgent qui nécessiterait une sortie du dispositif en cours d'exercice (ex : décès du conjoint, divorce, invalidité du salarié ou du conjoint...).

Article 7 – Augmentation temporaire du temps de travail et objectifs annuels

Les parties conviennent que l'augmentation temporaire du temps de travail des cadres en forfait jours ne peut entraîner une révision à la hausse des objectifs définis avec la hiérarchie à l'occasion de l'entretien annuel et de la revue de mi-année.

Les parties conviennent que l'exercice du droit de refus d'adhérer au dispositif ne peut en aucun cas avoir d'impact sur l'évolution de carrière et la progression salariale du personnel concerné.

Article 8 – Modalités de compensation

Le salarié ayant adhéré au dispositif dispose de trois options en matière de compensation, sous réserve d'avoir effectué un nombre de jours supplémentaires conforme aux dispositions du présent accord.

8.1 Option 1 : Paiement des jours supplémentaires

L'exercice de cette option entraîne le paiement avec le salaire du mois de janvier de l'année N+1 des jours supplémentaires travaillés avec une majoration de 10%.

En complément le salarié bénéficiera au choix :

- de Chèques emploi service universels (CESU) entièrement préfinancés par l'entreprise pour un montant global de 200 euros par an et par salarié. Les CESU sont distribués en début d'exercice. Pour l'exercice 2016, le montant préfinancé sera de 66,70 euros et les CESU seront distribués début 2017.
- d'une prime transport, versée mensuellement sur 11 mois, d'un montant de 18,20 euros. Ce montant intègre l'éventuelle prime transport dont bénéficie déjà le salarié par ailleurs. Pour l'exercice 2016, le montant mensuel de la prime sera de 22,23 euros. Cette option ne pourra cependant pas se cumuler avec un remboursement partiel des frais de transports publics.
- d'une majoration supplémentaire de 10%, portant la majoration totale à 20%.

8.2 Option 2 : Placement des jours supplémentaires sur le sous compte « congé fin de carrière » du Compte Epargne Temps

L'exercice de cette option entraîne le placement en début d'année N sur le sous compte « congé fin de carrière » du Compte Epargne Temps (CET) des jours supplémentaires à

travailler avec un abondement de l'entreprise de 10%, soit pour une année complète (6 jours supplémentaires travaillés) un placement de 6,6 jours.

En complément le salarié bénéficiera au choix :

- de Chèques emploi service universels (CESU) entièrement préfinancés par l'entreprise pour un montant global de 200 euros par an et par salarié. Les CESU sont distribués en début d'exercice. Pour l'exercice 2016, le montant préfinancé sera de 66,70 euros et les CESU seront distribués début 2017.
- d'une prime transport, versée mensuellement sur 11 mois, d'un montant de 18,20 euros. Ce montant intègre l'éventuelle prime transport dont bénéficie déjà le salarié par ailleurs. Pour l'exercice 2016, le montant mensuel de la prime sera de 22,23 euros. Cette option ne pourra cependant pas se cumuler avec un remboursement partiel des frais de transports publics.
- d'un abondement supplémentaire de 10%, portant l'abondement total à 20%, soit pour une année complète (6 jours supplémentaires travaillés) un placement de 7,2 jours au total.

8.3 Option 3 : Placement des jours supplémentaires sur le fond de modulation du temps

8.3.1 Exercice de l'option

L'exercice de cette option entraîne le placement en début d'année N sur le fond de modulation du temps des jours supplémentaires à travailler avec un abondement de l'entreprise de 10%, soit pour une année complète (6 jours supplémentaires travaillés) un placement de 6,6 jours.

En complément le salarié bénéficiera au choix :

- de Chèques emploi service universels (CESU) entièrement préfinancés par l'entreprise pour un montant global de 200 euros par an et par salarié. Les CESU sont distribués en début d'exercice. Pour l'exercice 2016, le montant préfinancé sera de 66,70 euros et les CESU seront distribués début 2017.
- d'une prime transport, versée mensuellement sur 11 mois, d'un montant de 18,20 euros. Ce montant intègre l'éventuelle prime transport dont bénéficie déjà le salarié par ailleurs. Pour l'exercice 2016, le montant mensuel de la prime sera de 22,23 euros. Cette option ne pourra cependant pas se cumuler avec un remboursement partiel des frais de transports publics.
- d'un abondement supplémentaire de 10%, portant l'abondement total à 20%, soit pour une année complète (6 jours supplémentaires travaillés) un placement de 7,2 jours au total.

8.3.2 Fond de modulation du temps

8.3.2.1 Principes

Un fond de modulation du temps est créé dans le cadre de cet accord. Il a pour objectif de permettre à chaque salarié de s'adapter dans la mesure du possible à l'évolution de la charge et de l'activité cyclique, et de pouvoir récupérer du temps avant la retraite.

Les jours placés sur le fond sont ainsi bloqués pendant toute la durée de l'accord et ne seront disponibles qu'à son terme.

8.3.2.2 Blocage des jours

Les jours placés sur le fond sont bloqués jusqu'au 31 décembre 2019 inclus. En cas de sortie anticipée du dispositif (article 6.2) ou de non renouvellement du dispositif à la fin d'un exercice (article 6.1), les jours restent bloqués également jusqu'à cette date.

Le déblocage des jours avant le 31 décembre 2019 n'est possible qu'en cas de départ de la société.

8.3.2.3 Disponibilité des jours

Les jours placés sur le fond ne seront disponibles qu'à la fin de l'accord, soit à partir du 1^{er} janvier 2020, et dans les conditions suivantes.

Les jours seront disponibles pendant une période de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025. A l'issue de cette période, l'éventuel reliquat de jours sera transféré automatiquement sur le sous compte « congé fin de carrière » du Compte Epargne Temps (CET).

Durant la période de disponibilité les jours pourront être pris par le salarié sous la forme de jours de repos, sous réserve de la validation de la hiérarchie, dans la limite de 5 jours par an.

8.3.2.4 Revoyure

Les parties s'engagent à se revoir 6 mois avant le terme de l'accord pour examiner la situation industrielle et la situation de la charge de travail.

En cas de baisse de charge significative constatée, elles pourront modifier, à la hausse uniquement, la limite de jours pouvant être pris par an pendant la période de disponibilité.

La modification décidée devra être formalisée par un avenant au présent accord.

8.4 Modalités d'exercice du choix de l'option

Le choix de la modalité de compensation se fait lors de l'adhésion au dispositif et est maintenu par tacite reconduction chaque année. Le salarié souhaitant modifier son choix ne pourra le faire que pour une année civile entière et devra faire une demande expresse par courrier avant le 15 décembre de l'exercice précédent, au service Ressources

JFS TP
JDS JLR

Humaines conformément à la procédure applicable.

A défaut d'exercice par le salarié de son choix, l'option 3 « Placement des jours supplémentaires sur le fond de modulation du temps » avec l'abondement à 20% sera automatiquement appliquée.

Le panachage des options qui consisterait à demander en partie le paiement ou le placement, au Compte Epargne Temps ou au fond de modulation du temps, n'est pas autorisé.

Le salarié opte pour l'une des modalités pour la globalité des jours supplémentaires effectués.

Article 9 - Engagements complémentaires à l'augmentation temporaire de la durée annuelle du travail des cadres en forfaits jours

Les dispositions suivantes s'appliquent aux établissements de la société Airbus Defence and Space SAS (Toulouse, Elancourt, Les Mureaux Space Systems).

9.1 Garanties sur l'emploi

Les efforts notables en termes de recrutement accomplis depuis 2015 sont voués à se poursuivre sur les années à venir.

Afin de marquer leur attachement au développement de l'emploi au sein de l'entreprise, les parties conviennent de fixer dans le présent accord des engagements en matière de recrutements jusqu'au 31 décembre 2019.

9.1.1 Engagements en matière d'embauche en contrat à durée indéterminée

La Direction s'engage à garantir :

- 400 embauches en 2016
- au moins 250 embauches en 2017
- au moins 150 embauches en 2018
- au moins 150 embauches en 2019.

La répartition de ces embauches par catégories, par métiers et par secteurs sera décidée ultérieurement. La volonté de recruter des techniciens de manière significative est confirmée.

9.1.2 Engagements en matière d'embauche en contrat d'apprentissage

La Direction s'engage à garantir un taux de contrats en apprentissage représentant au minimum :

- 3% de l'effectif de l'entreprise en 2016
- 3,5% de l'effectif de l'entreprise en 2017
- 4% de l'effectif de l'entreprise en 2018
- 4% de l'effectif de l'entreprise en 2019.

3/5 JLR TP
5/13

La direction se fixe par ailleurs comme objectif chaque année :

- d'effectuer 50% de ces embauches en alternance dans les fonctions techniques
- d'embaucher en CDI ou en CDD 30% de ces alternants

9.1.3 Accueil/adaptation au poste des nouveaux embauchés

Pour chaque nouvel embauché, un crédit de 10 heures pour le salarié entrant et 10 heures pour l'encadrant sera disponible pour permettre un(e) meilleur(e) accueil/adaptation au poste de travail. Le pointage de ces heures sera effectué sur un centre de coûts spécifique.

9.2 Fermeture d'été

Dans le cadre du présent accord, la Direction s'engage à cesser les fermetures d'été collectives sur les mois de juillet et août 2017, 2018 et 2019 sauf en cas de besoin spécifique d'un département pour des opérations industrielles, de maintenance, d'aménagements divers...

Cette mesure sera formalisée lors des consultations annuelles sur l'aménagement du temps de travail de 2017, 2018 et 2019.

9.3 Qualité de Vie au Travail

Dans le cadre du présent accord, la Direction s'engage à ouvrir une réflexion/concertation avec les organisations syndicales sur la Qualité de Vie au Travail au deuxième semestre 2016.

Cette réflexion se fera en lien avec la Direction du Groupe.

9.4 Télétravail

Dans le cadre du présent accord, la Direction s'engage à renégocier l'accord sur le télétravail à la fin de l'année 2016 sous réserve du déblocage des accès sécurité.

Article 10 – Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord se fera au début de chaque année à partir de 2018 dans le cadre d'une commission de suivi, composée de représentants de la Direction et de deux membres désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Lors de cette commission, un bilan annuel de l'application de l'accord sera présenté.

Article 11 - Portée de l'accord

Le présent accord a vocation à compléter les dispositifs existants en matière d'organisation du temps de travail au sein d'Airbus Defence & Space SAS.

Le présent accord ne modifie pas l'accord relatif au statut social des salariés d'Astrium SAS du 20 juillet 2007 instituant un forfait de 212 jours.

Les parties précisent que les contreparties monétaires de ce dispositif ne doivent pas être considérées comme un complément salarial pérenne compte tenu du caractère temporaire de ce dispositif d'augmentation du temps de travail.

Article 12 - Révision

Les partenaires sociaux conviennent que toute demande de révision devra être formulée par courrier ou courriel aux autres parties signataires. Un avenant portant révision du présent accord pourra être signé avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires dans le respect de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Article 13 – Formalités de dépôt et de publicité

La direction de la société Airbus Defence and Space SAS procédera aux formalités légales de dépôt conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-et suivant du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l'article R.2262-3 du Code du travail.

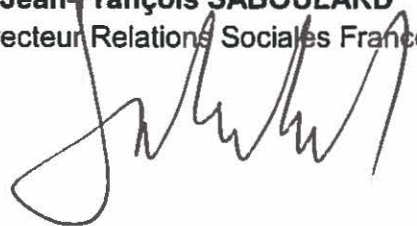
Le présent accord est établi en 8 exemplaires originaux.

Fait à Toulouse, le 11/04/16

Pour la Délégation

Pour la Société
Jean-François SABOULARD
Directeur Relations Sociales France

CFDT J.-P. QUEILLE



CFE-CGC

T. PREFOL


CGT

FO Damien Bloquet

