

Accord collectif sur l'organisation du temps de travail des salariés en équipe et sur le travail exceptionnel « *Accord TEE* »

Entre

La Société **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse Cedex 4, France, représentée par Monsieur Jean-François SABOULARD en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Gerard ESCANDE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Emmanuel GAUCHY en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'organisation syndicale FO représentée par Monsieur Frédéric PLANCHE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

TP
TS
P

Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule

Sur la fusion/absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA

En novembre 2016, un projet de fusion-absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel de chacune des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois de janvier 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1^{er} juin 2017 et s'est formalisée par l'absorption des sociétés AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société AIRBUS DS SAS et INTESPACE SA vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1^{er} juin 2017.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur la fusion/absorption de la société SIGNALIS SAS

En juillet 2017, un projet de fusion-absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel des sociétés concernées.

Les représentants du personnel des sociétés concernées ont rendu un avis sur le projet au cours du mois d'octobre 2017.

La fusion-absorption a eu lieu le 1^{er} janvier 2018 et s'est formalisée par l'absorption de la société SIGNALIS SAS par la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la société SIGNALIS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1^{er} janvier 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur le transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

En décembre 2017, un projet de transfert des salariés d'AIRBUS SAS et d'AIRBUS OPERATIONS SAS travaillant sur les activités Militaires vers la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS a été présenté aux représentants du personnel.

Les représentants du personnel concernés ont rendu un avis sur le projet au mois de février 2018.

Le transfert des salariés concernés a eu lieu le 1^{er} avril 2018.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette opération a engendré le transfert des contrats de travail des salariés concernés, de la Société AIRBUS SAS et AIRBUS OPERATIONS SAS vers la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS, au 1^{er} avril 2018.

Cette opération a également entraîné l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail lequel organise la mise en cause des conventions et accords collectifs dont le personnel transféré bénéficiait.

Sur l'objet du présent accord

Le présent accord a pour objectif de répondre aux contraintes résultant des activités développées par l'entreprise, notamment les impératifs techniques, les délais contractuels ou les pointes de charge. Pour faire face à cette situation, les parties signataires ont décidé de fixer les modalités d'organisation du temps de travail des salariés en équipe et du travail exceptionnel.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

Titre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique sur le périmètre de l'entreprise à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord fixe un socle commun applicable aux salariés de l'entité AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS nouvellement constituée en matière d'organisation du temps de travail des salariés en équipe et en matière de travail exceptionnel.

En conséquence, le présent accord modifie intégralement l'accord d'entreprise du 22 décembre 2008 relatif à l'« *Aménagement du temps de travail au sein d'Astrium SAS* » et tous ses avenants à l'exception des dispositions qui traitent de l'astreinte. Le présent accord révisé donc ce dernier et tous ses avenants à l'exception des dispositions qui traitent de l'astreinte.

Le présent accord annule et remplace ce dernier et tous ses avenants à l'exception des dispositions qui traitent des astreintes.

En effet, les dispositions de l'accord du 22 décembre 2008 « *Aménagement du temps de travail au sein d'Astrium SAS* » et tous ses avenants relatives à l'astreinte sont révisées par un accord spécifique intitulé « *Accord collectif relatif aux astreintes* ».

Article 3 - Date d'application, durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 11.

Article 4 - Commission d'interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer dans le cadre d'une commission d'interprétation à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

La commission est composée des représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation signataire du présent accord.

La commission statue dans les 15 jours de la réunion, le cas échéant, un procès-verbal d'interprétation signé par l'ensemble des participants servira de référence à l'application du présent accord et sera communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Jusqu'à l'expiration de la période nécessaire à l'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

TP
#

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application de l'article 8 et 9 du présent accord.

Article 5 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 - Suivi de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer dans le cadre d'une commission de suivi tous les ans afin de procéder à un suivi de l'accord.

La commission est composée des représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative.

Le premier bilan comprendra au minimum les indicateurs suivants :

- Nombre total de salariés occupés en équipe ;
- Nombre de salariés en équipe par type de rotation ;
- Durée moyenne en nombre de jours d'activité en équipe ;
- Durée moyenne, par type de rotation, en nombre de jours d'activité en équipe ;
- Nombre de salariés ayant demandé à sortir du dispositif équipe ;
- Le nombre de samedi et de dimanches travaillés en travail exceptionnel.

Article 7 - Clause de rendez-vous

Sans préjudice de l'application de l'article 8 du présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer tous les 5 ans suivant l'application du présent accord en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, la direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de la direction ou d'une organisation syndicale représentative en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 8 - Révision de l'accord

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 électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 9 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois, en application des dispositions du code du travail.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 10 - Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Article 11 - Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords» accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Article 12 - Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

Article 13 - 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.

TP
✍

TITRE 2 - Modalités d'organisation du travail en horaires décalés par rotations d'équipes

TITRE 2 – 1 - Dispositions générales

Article 14 – Types d'organisation du travail en équipes

On entend par salariés en horaires décalés par rotations d'équipes ou salariés en équipes, les salariés qui assurent un travail basé sur un système de tableau de marche par équipe.

Le travail pourra s'inscrire dans un cadre discontinu, semi-continu ou continu.

Le travail discontinu vise l'hypothèse où deux équipes se succèdent dans la journée, sans travail de nuit, et pas 7 jours sur 7.

Le travail semi-continu vise l'hypothèse où des équipes se succèdent dans la journée pour couvrir 24h/24h, mais sans travail sur l'intégralité du week-end.

Le travail continu vise l'hypothèse où des équipes se succèdent pour couvrir 24h/24H et 7 jours sur 7.

Le travail peut être organisé sur la base d'équipes successives, par relais, par roulement ou chevauchantes.

De la même manière, ces équipes peuvent être alternantes ou non.

Par ailleurs, il est également mis en place des équipes de suppléance.

Article 15 – Périmètre d'application du travail en rotations d'équipes

Au regard de la spécificité de l'environnement économique de la société, afin de faire face aux contraintes résultant de ses activités et notamment les impératifs techniques, les délais contractuels ou les pointes de charge il est rappelé que l'ensemble des activités de l'entreprise, chaque service ou chaque unité de travail peuvent potentiellement être amenés à travailler en équipe.

Cependant, les postes concernés doivent toutefois être soumis à l'une au moins des contraintes ou risques suivants :

- Impératifs industriels ;
- Délais contractuels ;
- Pointes de charges liées à du support client ;
- Nécessité de continuité de services.

La première mise en place d'une organisation en équipe dans un service fera également l'objet d'une Information - Consultation préalable du CE et du CHSCT ou du CSE.

Les parties conviennent qu'au terme d'une suspension de l'organisation en travail d'équipe dans un secteur d'au moins un semestre, la ré-initialisation de ce mode d'organisation nécessitera une nouvelle information - Consultation préalable du CE et du CHSCT ou du CSE.

TP
TS

Article 16 – Application du travail en équipe aux salariés

Article 16 – 1 Application directe de l'accord

L'application aux salariés de l'organisation du travail sous forme de rotations d'équipes ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le travail en équipe s'apprécie au regard du poste de travail. Les horaires d'équipes sont considérés comme des sujétions inhérentes aux fonctions du salarié sur les postes de travail visés à l'article « *Périmètre d'application du travail en rotations d'équipes* ». Les raisons pour lesquelles il peut être demandé à un salarié d'intégrer une rotation en équipe sont celles visées à l'article 39 « *conditions de modifications de l'horaire ou de la durée du travail* ».

La mise en équipe est à l'initiative du manager.

Par exception, le passage en équipe de suppléance se fera dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Article 16 – 2 Délais de prévenance

Dans la mesure du possible, le responsable hiérarchique souhaitant mettre un salarié en équipe, ou l'affecter à une autre équipe, prévient celui-ci au mieux le 20 du mois précédent et 7 jours ouvrables avant au minimum.

En cas de non-respect du délai minimum de 7 jours ouvrables, la mise en équipe ne peut se faire que sur volontariat. Dans ce cas, lorsque le délai de prévenance est de 2 jours ouvrables ou moins, le salarié bénéficie d'une indemnité de 40 € brut.

Article 16 – 3 Modalités de sortie des horaires d'équipes

Lorsque le travail en équipe n'est plus, pour un salarié, compatible avec des obligations familiales ou médicales impérieuses, ou en cas de survenance d'une restriction d'aptitude reconnue par le médecin du travail, le salarié est repositionné de droit sur des horaires dit « *normaux* ».

Par ailleurs, tout salarié pour des raisons motivées qui aura la volonté de ne plus travailler en horaires d'équipe, sera accompagné dans une démarche visant à le repositionner sur des horaires dit « *normaux* ».

Article 17 – Suivi du travail en équipes

Le suivi du travail en équipe s'effectuera dans le cadre d'une présentation d'un bilan au CHSCT ou au CSE.

Le bilan comprenant au minimum, les indicateurs suivants :

- Nombre total de salariés occupés en équipe ;
- Nombre de salariés en équipe par type de rotation ;
- Durée moyenne en nombre de jours d'activité en équipe ;
- Durée moyenne, par type de rotation, en nombre de jours d'activité en équipe ;
- Nombre de salariés ayant demandé à sortir du dispositif équipe.

Ces indicateurs pourront être complétés le cas échéant à la demande de chaque CHSCT.

Le bilan sera présenté une fois par semestre.

TP
#

Article 18 – Rappel des limites légales et conventionnelles applicables

Les parties rappellent que les salariés en horaire d'équipe sont soumis :

Aux dispositions légales relatives :

- A la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures, pouvant être portée à 12 heures pour faire face à des aléas techniques majeurs, pour les salariés en équipe de suppléance samedi et dimanche et dans les conditions prévues par le code du travail (article L.3121-18 et suivants du code du travail),
- A la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures (article L.3121-20 et suivants du code du travail) ;
- Au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- Au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;

Aux dispositions conventionnelles relatives :

- A la durée maximale de travail effectif égale à 33h36 en moyenne par semaine sur le cycle de rotations en cas de travail en continu (Accord national dans la Métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail)

En conséquence, chaque service devra en tenir compte pour l'organisation opérationnelle des équipes.

Les dispositions du présent article s'opèrent sans préjudice des dérogations légalement prévues par les dispositions du code du travail.

Article 19 – Durée du travail applicable aux salariés travaillant en équipe

Au jour de la conclusion du présent accord, la durée collective de travail applicable aux salariés travaillant en équipe, est égale à la durée de travail légale (35 heures hebdomadaires, au jour de la signature de l'accord) ou à son équivalent sur l'année.

Par ailleurs, pour les cycles de travail en continu et afin de respecter les dispositions conventionnelles prévoyant que le temps de travail « travaillé » des salariés occupés selon ce mode d'organisation du temps de travail ne doit pas dépasser à 33h36 en moyenne par semaine, ces cycles intègrent une pause rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif pour équilibrer le cycle de rotation sur 35 heures.

Les salariés travaillant en équipe de « suppléance » (weekend) sont des salariés à temps plein dont la durée collective de travail est fixée à 20 heures par semaine ou son équivalent sur l'année.

Article 20 – Répartition de l'horaire et de la durée du travail applicable aux salariés travaillant en équipe

L'horaire de travail et la durée du travail peuvent être répartis entre les jours de la semaine de façon uniforme ou inégale pour chaque salarié, chaque service ou chaque unité de travail.

TP
715

L'horaire de travail et la durée du travail peuvent être répartis sur n'importe quel nombre de jours sur la semaine et sur n'importe quels jours de la semaine (conformément à l'organisation du service et avec l'accord du responsable hiérarchique).

A titre d'information, au jour du présent accord et au regard des rotations existantes, la répartition de l'horaire et de la durée du travail des salariés peut s'opérer sur 3, 4, 5 ou 6 jours pour les salariés en équipe hors suppléance, et ce du lundi au dimanche.

De la même manière au jour du présent accord, la répartition du travail des salariés en équipe de suppléance s'opère sur deux jours, le samedi et le dimanche.

Article 21 – Horaires de travail

Les salariés en équipe sont soumis à un horaire collectif.

Ces horaires collectifs peuvent toutefois faire l'objet de plannings individuels.

Ces horaires sont établis selon la procédure prévue à l'article 38.

Article 22 – Pauses

Les temps de pause ne sont pas rémunérés, sauf dispositions contraires expresses et notamment pour les rotations existantes au jour de signature du présent accord:

- La pause du soir de l'organisation en 2 équipes, 2 vacations ;
- Les pauses du soir et de nuit des organisations en 3 équipes, 3 vacations et 4 équipes, 3 vacations ;
- La pause des organisations en 2 et 4 équipes du lancement de satellites et mise à poste (LEOP).

Pour les cycles de rotation d'équipe dont le temps de travail est inférieur à 35h, la pause est assimilée à du temps de travail effectif afin d'équilibrer le cycle sur une durée de 35h.

TP
✍

TITRE 2 – 2 - Dispositions spécifiques applicables aux salariés en équipe (hors équipe de suppléance)

Article 23 – Définition des rotations et des horaires d'équipes

Au jour du présent accord, les parties conviennent de reconduire l'ensemble des organisations en équipes (et les horaires de ces dernières) AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS ainsi que l'organisation en 2X8 ex-INTESPACE SA (rotation 6h-22h) existants dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent titre.

A titre d'information, ces organisations et leurs horaires figurent en Annexe 1.

Pour rappel, sont visés :

- Le travail en 2 équipes, 2 vacations sur 5 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur une ou deux semaines ;
- Le travail en 3 équipes, 2 vacations sur 6 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur trois semaines ;
- Le travail en 3 équipes, 3 vacations sur 5 jours qui ne s'équilibre pas sur 35 heures;
- Le travail en 4 équipes, 3 vacations sur 6 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur quatre semaines ;
- Le travail en 4 équipes, 3 vacations sur 7 jours qui ne s'équilibre pas sur 35 heures;
- Le travail en 5 équipes, 3 vacations sur 7 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur cinq semaines ;
- Le travail en 2 équipes LEOP qui s'équilibre sur 35 heures ;
- Le travail en 4 équipes LEOP qui ne s'équilibre pas sur 35 heures;
- Le 2X8 Intespace qui ne s'équilibre pas sur 35 heures.

A compter de l'entrée en vigueur du présent titre, la mise en place de nouvelles rotations d'équipes et/ou de nouveaux horaires se fera après Information - Consultation du CE et du CHSCT ou du CSE.

Article 24 – Indemnisation du travail en équipe (hors suppléance)

Les salariés travaillant en rotations d'équipes bénéficient d'une indemnisation déterminée dans les conditions prévues par le présent article.

Indemnisation des équipes successives (hors travail en continu) :

Indemnisation au 1 ^{er} mars 2018	
Vacation du matin ou du soir du lundi au vendredi	40,59 € brut
Vacation de nuit du lundi au jeudi	96,58 € brut
Vacation du Samedi et nuit du vendredi	173,86 € brut

Ce barème d'indemnisation du travail en équipe est réévalué au 1^{er} mars de chaque année du pourcentage de l'inflation (indice INSEE ensemble des ménages hors tabac) de l'année précédente.

TP
B
TJ3

Indemnisation du travail en continu :

Primes	
Vacation du matin ou du soir du lundi au dimanche	40,59 € brut
Vacation de nuit du lundi au dimanche	96,58 € brut
Week-end impacté (de la nuit du vendredi à la nuit du dimanche)	173,86 € brut

Les primes de vacation et de week-end impacté se cumulent.

Récupérations
1 jour de repos pour 3 dimanches travaillés au-delà du 6 ^{ème} dimanche 2 jours de repos pour 3 dimanches travaillés au-delà du 18 ^{ème} dimanche (sur la même année civile)

Ce barème d'indemnisation du travail en continu est réévalué au 1^{er} mars de chaque année du pourcentage de l'inflation (indice INSEE ensemble des ménages hors tabac) de l'année précédente.

Indemnités kilométriques :

Les salariés travaillant en équipe bénéficient du remboursement de leurs indemnités kilométriques dans la limite de 30 km aller/retour et selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Repas :

Un repas par vacation est pris en charge par l'entreprise pour les salariés travaillant en équipe de soir et le week-end.

Une collation par vacation est prise en charge par l'entreprise pour les salariés travaillant en équipe de nuit.

TP


TITRE 2 – 3 - Dispositions spécifiques applicables aux salariés en équipe de suppléance

Article 25 – Définition des équipes de suppléance

Les équipes de suppléance ont pour fonction de remplacer l'équipe de semaine qu'elle supplée pendant le ou les jours de repos collectifs accordés à celle-ci, notamment :

- en fin de semaine (Vendredi, Samedi et Dimanche) ;
- en cas de jours de repos de toute nature de l'équipe de semaine (exemples : jours de réduction du temps de travail pris de manière collective par l'équipe de semaine, chômage collectif d'un jour férié par l'équipe de semaine, congés payés pris de manière collective par l'équipe de semaine ...).

Au jour de la signature du présent accord, les équipes de suppléance suppléent aux équipes de semaine les samedis et dimanches.

Article 26 – Personnel concerné

Le personnel auquel il est susceptible d'être fait appel pour constituer des équipes de suppléance est composé de salariés titulaires de contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, ou temporaire.

Les salariés travaillant actuellement en équipe de semaine peuvent se porter volontaires pour faire partie des équipes de suppléance. Leur demande sera adressée par écrit au service du personnel et entraînera, en cas d'acceptation de leur demande en fonction des disponibilités, la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail.

Article 27 – Droit à un emploi autre que de suppléance

L'intégration d'un salarié dans une équipe de suppléance ne peut avoir lieu que pour une durée déterminée. A l'issue de cette durée le salarié réintègre un horaire de semaine/équipe.

Les salariés spécifiquement embauchés pour pourvoir un poste en équipe de suppléance pourront passer en horaire semaine/équipe après 2 ans d'activité en équipe de suppléance.

Article 28 – Rémunération

Chaque heure effectuée en horaire de suppléance sera majorée par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Le salaire de base sera calculé à partir du taux horaire en fonction des heures travaillées, auxquelles s'ajoutera la majoration des équipes de suppléance.

Cette majoration vise toutes les heures effectuées dans le cadre des équipes de suppléance quels que soient les jours concernés (samedi, dimanche, jours fériés)

TP
RFS

Elle ne s'applique pas en revanche lorsque les salariés de l'équipe de suppléance remplacent pendant la semaine les salariés en congés annuels payés.

Article 29 – Formation - carrière

Les salariés travaillant en équipes de suppléance bénéficient du même droit à la formation que les salariés travaillant en semaine.

Plus généralement, la Direction veillera à une équité de traitement en termes de déroulement de carrière, le travail en équipe de suppléance ne devant pas être un frein.

Les salariés travaillant en équipe de suppléance ont accès au même titre que les autres salariés de l'entreprise à la formation professionnelle.

A ce titre, leurs besoins de formation seront pris en compte dans le plan de formation annuel.

Chaque formation effectuée en semaine se fera dans le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail et fera l'objet d'un paiement *pro rata temporis* au taux normal sur la base d'un horaire temps plein.

Article 30 – Congés payés et jours fériés

Le salarié travaillant en équipe de suppléance a droit aux mêmes congés payés que les salariés à temps complet travaillant en équipe de semaine.

Toutefois, l'indemnité de congé payé sera calculée, comme leur rémunération, en fonction du salaire qu'ils auraient perçu durant cette période.

Les congés de l'ensemble de l'équipe de suppléance seront programmés dès le début de l'année et pourront être modifiés avec un préavis minimal d'un mois. Compte tenu de la taille réduite de l'équipe, le congé principal sera donné collectivement.

Les jours fériés tombant un jour travaillé par l'équipe de suppléance, seront travaillés, à l'exception du 1^{er} mai, et donneront lieu à l'attribution d'un jour de congé de récupération.

Article 31 – Sécurité et surveillance médicale

La mise en place des équipes de suppléance comprend des mesures qui garantissent la sécurité des personnes (formation, consignes, secouristes).

Les mesures d'organisation nécessaires seront prises pour permettre la réalisation des visites médicales périodiques et des examens médicaux complémentaires jugés utiles ainsi que pour faciliter l'accès au médecin du travail aux salariés travaillant en équipe de suppléance

TP
✍

Article 32 – Personnel d'encadrement

Afin d'assurer le bon fonctionnement des équipes de suppléance, le repos hebdomadaire du personnel d'encadrement pourra être accordé par roulement.

Par ailleurs, le personnel d'encadrement pourra être amené à effectuer des astreintes durant les périodes d'intervention des équipes de suppléance.

Article 33 – Indemnisation de l'équipe de suppléance

Indemnisation	
Majoration du salaire de base (prime ancienneté incluse)	65%

Indemnités kilométriques :

Les salariés travaillant en équipe de week-end bénéficient du remboursement de leurs indemnités kilométriques dans la limite de 30 km aller/retour et selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Repas :

Un repas par vacation est pris en charge par l'entreprise pour les salariés travaillant en équipe le week-end.

Le repas du soir est pris en charge par l'entreprise si les salariés sont amenés à effectuer des heures supplémentaires sur leur vacation.

TITRE 2 – 4 – Organisation du temps de travail applicable aux salariés en équipe

Article 34 – Organisation annuelle

Le principe d'aménagement du temps de travail pour les salariés en équipe a pour conséquences d'une part d'entraîner une répartition inégale du temps de travail au sein de la période de référence, définie par le présent accord, et d'autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires.

Ainsi, les salariés verront leur durée de travail mensuelle ou hebdomadaire varier à des niveaux inférieurs, supérieurs ou égaux à leur durée contractuelle de travail.

Article 35 – Période de référence pour la répartition du temps de travail

Il est convenu, entre les parties, de répartir le temps de travail sur l'année civile, dénommée période de référence.

Article 36 – Rémunération

La rémunération mensuelle de base des salariés est lissée. Elle est versée sur la base de l'horaire contractuel, à savoir 35 heures.

Pour les salariés en équipe de suppléance, la rémunération est également lissée mais sur la base de l'horaire contractuel de 20 heures.

Article 37 – Absences

Les absences ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail effectif.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération lissée qui aurait été pratiquée si le salarié avait travaillé.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale qui sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les absences rémunérées, indemnisées, autorisées ou celles résultant d'une maladie ou d'un accident professionnels ou non, ne peuvent être récupérées.

Article 38 – Embauche ou rupture du contrat en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence, ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois suivant la fin de la période de référence ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail inférieure à la durée correspondant au salaire lissé une retenue équivalente à cette différence est effectuée en cas de rupture de contrat.

Article 39 – Passage d'horaires normaux en horaires d'équipe

Une des particularités de l'entreprise réside dans le fait que des salariés peuvent être occupés durant toute l'année en équipe mais également et cela représente au jour de la conclusion de l'accord la majorité des cas qu'une partie de l'année en horaires d'équipe.

Le principe retenu en cas de passage d'un horaire normal à un horaire d'équipe est un recalcul des droits à JRA du salarié au titre de sa période en horaire normal.

Durant la période en horaire d'équipe le salarié se voit appliquer le régime des salariés en équipe.

Lorsque le salarié en équipe entre à nouveau dans un système d'horaire normal un recalcul de ses droits à JRA est effectué pour la période restant à courir au titre de la période de référence.

Article 40 – Programmation du travail et plannings

La programmation des prestations des salariés dépend directement de l'activité de l'entreprise.

En raison des contraintes d'exploitation et d'organisation de l'activité de l'entreprise, et des hypothèses visées à l'article « *Conditions de modification de l'horaire ou de la durée de travail* », il est impossible d'assurer une programmation identique pour chacun des salariés. En conséquence, chaque salarié se verra affecté un planning qui lui est propre.

En raison de l'impossibilité d'établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence, le planning est communiqué au salarié individuellement par courrier électronique et/ou affiché dans le service ou outil de planification du service.

Dans la mesure du possible, les plannings sont communiqués au salarié au mieux le 20 du mois précédent et au minimum 7 jours ouvrables avant sa prise d'effet.

En cas de non-respect du délai minimum de 7 jours ouvrables, le nouveau planning ne peut s'appliquer qu'avec l'accord du salarié. Dans ce cas, lorsque le délai de prévenance est de 2 jours ouvrables ou moins, le salarié bénéficie d'une indemnité de 40 € brut.

TP
8 - 175

Article 41 – Conditions de modification de l'horaire ou de la durée de travail

Les horaires ou la durée de travail pourront être modifiés dans un certain nombre d'hypothèses :

- Contraintes d'exploitation et d'organisation de l'activité de l'entreprise ;
- Une commande exceptionnelle ;
- Une réponse à Appel d'Offre urgente ;
- Un taux d'absentéisme élevé (+ de 10% de l'effectif du service) ;
- Un aléa technique ;
- Une augmentation de la charge de travail ;
- Respect du caractère impératif des délais de livraison ;
- Une baisse de charge de travail.

A titre informatif et sans exhaustivité, il pourra être décidé de modifier une rotation, d'affecter un salarié à une nouvelle rotation, ou de programmer ponctuellement des heures en plus dans une rotation existante (dans ce dernier cas, il n'y a pas d'information-consultation du CE et du CHSCT ou du CSE).

Lorsqu'il est décidé de programmer ponctuellement des heures en plus dans la rotation existante les règles suivantes s'appliquent :

- les salariés sont informés par courriel ou par tout autre moyen de communication écrit et/ou affiché, et daté, retenu dans le service au moins 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification.
- Cependant, ce délai pourra être réduit à une durée inférieure en cas de circonstances n'ayant pu être anticipées comme les cas d'urgence, de remplacement de salariés absents ou d'aléa technique.

Lorsque le délai de prévenance est réduit à moins de 7 jours ouvrables, et afin de limiter au maximum l'impact de cette sujétion, il sera fait appel au volontariat. Enfin, lorsque le délai est réduit à 2 jours ouvrables ou moins, les règles visées ci-avant s'appliquent et les salariés concernés bénéficient du versement d'une indemnité de sujétion de 40 € brut. L'indemnité n'est due qu'une seule fois au titre de toute la période de modification de la programmation.

Les heures effectuées dans la limite de 2 heures, permettant l'acquisition de JRA, pour les cycles de rotation qui s'équilibrent sur 35 heures, peuvent s'effectuer sans délai de prévenance.

Article 42 – Dispositions spécifiques en matière d'organisation du temps de travail applicables aux salariés travaillant en équipe

Sans préjudice de l'application des règles relatives aux JRA, aux HGR et aux JRC lorsqu'il est recouru à ces outils dans le cadre de certaines rotations, constituent des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées au-delà de 1607 heures sur la période de référence.

TP


Article 42 – 1 Dispositions relatives aux cycles de rotations d'équipes qui s'équilibrent sur un horaire supérieur à 35 heures

Sont exclusivement visées, les rotations suivantes et selon les horaires applicables au jour du présent accord:

- Le travail en 3 équipes, 3 vacations sur 5 jours;
- Le travail en 4 équipes, 3 vacations sur 7 jours;
- Le travail en 4 équipes LEOP ;
- Le 2X8 Intespace.

Lorsque les salariés sont affectés à l'une de ces rotations, ils effectuent les postes et les horaires prévus au planning et le cas échéant, les heures ponctuelles en plus au planning dans la même rotation conformément aux conditions et délais prévus à l'article 39.

Dans le cadre de ces rotations, les heures situées en moyenne entre 35 et 37 heures 40 continuent à alimenter le compteur JRA du salarié.

Le régime applicable à ces JRA est identique à celui prévu au statut social.

Les heures effectuées au-delà de 37 heures 40 sont qualifiées de HGR.

Ces heures vont permettre d'acquérir des JRC (Jours de Repos Compensateur). La valorisation d'un JRC s'effectue sur la base suivante : 7 heures 32 minutes (soit 7,53 centièmes) de HGR = 1,25 JRC.

Les JRC sont pris en journée à l'initiative de l'entreprise après prise en compte d'éventuelles contraintes explicitées par le salarié et sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrables minimum. Il peut être dérogé à ce délai en cas de force majeure ou par accord du salarié.

Enfin, il est convenu entre les parties au présent accord, que les HGR se convertiront en JRC dans la limite de 90 heures par an.

Au-delà, les HGR seront traitées comme des heures supplémentaires (cf article sur les heures supplémentaires dans l'accord sur le statut social).

Article 42 – 2 Dispositions relatives aux cycles de rotations d'équipes qui s'équilibrent sur 35 heures

Sont exclusivement visées, les rotations suivantes et les horaires applicables au jour de l'entrée en vigueur du présent accord:

- Le travail en 2 équipes, 2 vacations sur 5 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur une ou deux semaines ;
- Le travail en 3 équipes, 2 vacations sur 6 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur trois semaines ;
- Le travail en 4 équipes, 3 vacations sur 6 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur quatre semaines ;
- Le travail en 5 équipes, 3 vacations sur 7 jours qui s'équilibre sur 35 heures sur cinq semaines ;
- Le travail en 2 équipes LEOP.

TP
JFS

Lorsque les salariés sont affectés à l'une de ces rotations, ils effectuent les postes et les horaires prévus au planning et le cas échéant, les heures ponctuelles en plus au planning dans la même rotation conformément aux conditions et délais prévus à l'article 39.

Par ailleurs, il est prévu dans le cadre du présent accord de considérer que pour ces rotations, afin de prendre en compte l'éventuel dépassement journalier des horaires prévus, l'équivalent de 2 heures par semaine continue à alimenter le compteur JRA du salarié.

Ainsi, les salariés sont programmés sur une base 35 heures mais sont crédités sur une base de 37 heures par semaine au titre des JRA. Le régime applicable au JRA est identique à celui prévu dans l'accord statut social.

Les heures effectuées en plus de la rotation et dans la limite de 2 heures par semaine, à l'initiative de l'employeur, s'imputent sur ce disponible qui permet d'acquérir des JRA. Ces 2 heures par semaine peuvent s'effectuer sans délai de prévenance.

Les heures effectuées au-delà de 37 heures sont qualifiées de HGR.

Ces heures vont permettre d'acquérir des JRC (Jours de Repos Compensateur). La valorisation d'un JRC s'effectue sur la base suivante : 7 heures 32 minutes (soit 7,53 centièmes) de HGR = 1,25 JRC.

Les JRC sont pris en journée à l'initiative de l'entreprise après prise en compte d'éventuelles contraintes explicitées par le salarié et sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrables minimum. Il peut être dérogé à ce délai en cas de force majeure ou par accord du salarié.

Enfin, il est convenu entre les parties au présent accord, que les HGR se convertiront en JRC dans la limite de 90 heures par an.

Au-delà, les HGR seront traitées comme des heures supplémentaires (cf article sur les heures supplémentaires dans l'accord sur le statut social).

TP
✍

TITRE 3 – Travail exceptionnel

Article 43 – Principes du travail exceptionnel

Les dispositions du présent article relatives au travail exceptionnel du samedi ne s'appliquent pas aux salariés en équipe.

Article 43 – 1 Travail du samedi et des jours fériés

Le travail exceptionnel le samedi et les jours fériés est possible à la demande de la hiérarchie.

Toutefois, les responsables hiérarchique demanderont en priorité aux salariés s'ils sont volontaires ou non pour travailler un samedi ou un jour férié. Le travail exceptionnel ne sera imposé qu'en l'absence de volontaires.

Dans la mesure du possible, le responsable hiérarchique souhaitant faire travailler un salarié un samedi ou un jour férié prévient celui-ci le 20 du mois précédent. Dans tous les cas il respecte obligatoirement un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrables, sauf en cas d'urgence, de salarié absent ou d'aléa technique.

Article 43 – 2 Travail les jours de fermeture

Le travail exceptionnel les jours de fermeture de l'entreprise est possible à la demande de la hiérarchie en raison d'impératifs de service.

Toutefois, les responsables hiérarchiques demanderont en priorité aux salariés s'ils sont volontaires ou non pour travailler un jour de fermeture de l'entreprise. Le travail exceptionnel ne sera imposé qu'en l'absence de volontaires.

Dans la mesure du possible, le responsable hiérarchique souhaitant faire travailler un salarié un jour de fermeture collective prévient celui-ci le 20 du mois précédent. Dans tous les cas il respecte obligatoirement un délai de prévenance minimum de 15 jours ouvrables, sauf en cas d'urgence, de salarié absent ou d'aléa technique.

Article 44 – Dérogation à la règle du repos dominical

En dehors du travail en continu et de l'équipe de suppléance, le travail exceptionnel le dimanche est possible uniquement dans le cadre des dérogations de droit prévues par le code du travail (L.3132-4 et suivants), et à la demande de la hiérarchie.

Toutefois, les responsables hiérarchiques demanderont en priorité aux salariés s'ils sont volontaires ou non pour travailler un dimanche. Le travail exceptionnel ne sera imposé qu'en l'absence de volontaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié travaillant le dimanche doit avoir bénéficié au préalable des 35 heures de repos hebdomadaire.

Dans la mesure du possible, le responsable hiérarchique souhaitant faire travailler un salarié un dimanche prévient celui-ci le 20 du mois précédent. Dans tous les cas il respecte obligatoirement un

délai de prévenance minimum de 15 jours ouvrés, sauf en cas d'urgence, de salarié absent ou d'aléa technique.

Le travail exceptionnel le dimanche (c'est-à-dire hors travail en continu et équipe de suppléance) est limité à 5 dimanches travaillés par an

Article 45 – Indemnisation du travail exceptionnel

Le travail exceptionnel (hors travail en équipe) le samedi, le dimanche, les jours fériés et les jours de fermeture de l'entreprise est indemnisé dans les conditions suivantes.

	INDEMNISATION	RECUPERATION
Jour férié	<ul style="list-style-type: none"> - Prime de 173€86 - Remboursement des indemnités kilométriques dans la limite de 30 km aller/retour 	<ul style="list-style-type: none"> - Un jour de récupération pour les salariés à l'heure et au forfait jours
Samedi	<ul style="list-style-type: none"> - Prime de 86€93 par demi-journée travaillée 	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte dans le compteur HGR pour les mensuels si dépassement du temps attendu sur la semaine. - Un jour (ou demi-journée) de récupération pour les salariés au forfait jours.
Dimanche	<ul style="list-style-type: none"> - Prime de 173€86 - Remboursement des indemnités kilométriques dans la limite de 30 km aller/retour 	<ul style="list-style-type: none"> - Un jour de récupération pour les salariés à l'heure et au forfait jours. - + prise en compte dans le compteur HGR pour les mensuels si dépassement du temps attendu sur la semaine.
Fermeture collective	<ul style="list-style-type: none"> - Prime de 173€86 - 50% de la prime pour le personnel en campagne 	<ul style="list-style-type: none"> - un jour de récupération pour les salariés à l'heure et au forfait jours

Ce barème d'indemnisation du travail exceptionnel est réévalué au 1er mars de chaque année du pourcentage de l'inflation (indice INSEE ensemble des ménages hors tabac) de l'année précédente.

TITRE 4 – Dispositions transitoires et diverses

Article 46 – Entrée en vigueur de certaines dispositions de l'accord

Les parties au présent accord précisent que les dispositions des Titres 2 et 3 ne seront mises en œuvre qu'à compter du 1^{er} janvier 2019. En conséquence, sur ces thèmes et à titre temporaire les dispositions applicables aux salariés avant l'entrée en vigueur du présent accord, lorsqu'elles existent, continueront à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 47 – Dispositions transitoires pour les salariés ex - INTESPACE SA travaillant en équipes

Les salariés d'INTESPACE SA bénéficieront d'une compensation dégressive de l'écart entre l'ancienne et la nouvelle indemnisation du travail en équipe dans les conditions suivantes.

Pour chaque rotation d'équipe réellement effectuée, une comparaison sera effectuée entre :

- Le montant des indemnités de sujétion « INTESPACE SA » qu'ils auraient perçu en application de leur ancien statut ;
- Le montant des primes d'équipe AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS réellement versée.

Le montant de la compensation dégressive est égale à :

- 80% de l'écart entre les deux indemnisations ci-dessus la première année
- 40% de l'écart entre les deux indemnisations ci-dessus la deuxième année.

Ce dispositif s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019 et pendant 2 ans.

Article 48 – Dispositions relatives au travail de nuit

Sur ce point, les parties au présent accord réaffirment l'application des dispositions de l'accord de branche du 3 janvier 2002.

Article 49 – Interventions des spécialistes et des supports dans une organisation en équipe

Des interventions de spécialistes ou d'experts sont parfois nécessaires pour apporter du support au personnel travaillant en horaires de rotations d'équipe.

Une note de service précise le cadre d'intervention des salariés concernés qui sont généralement intégrés aux équipes en cours et bénéficient donc des mêmes compensations.

Celle-ci reprendra les dispositions relatives au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

En cas de nécessité de pratiquer des horaires spécifiques, la note de service précise les compensations applicables, par transposition du présent accord.

Fait à Toulouse, le 28/09/2018

En 8 exemplaires originaux

Pour la Délégation



Pour la Société
Jean-François SABOULARD
Directeur Relations Sociales France

CFDT

CFE-CGC T. PREFOL



CGT

FO

F. PLANCHE



Annexe 1

Organisations en équipes et horaires existants au jour de la signature de « l'accord TEE »

Organisations	horaires			
	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
2 équipes, 2 vacances par jour	Matin 6h00-13h45 Soir 13h30-21h15	Matin 6h15-14h00 Soir 13h30-21h15	Matin 6h15-14h00 Soir 13h15-21h00	Matin 7h15-15h30 Soir 15h-22h15
3 équipes, 3 vacances par jour	Matin 6h00 à 14h30 Soir 14h00 à 22h30 Nuit 22h00 à 6h30			
3 équipes, 2 vacances par jour, 6 jours par semaine	Matin 6h00 à 15h30 Soir 15h00 à 00h30 (23h30 le samedi)			
4 équipes, 3 vacances par jour, 6 jours par semaine	Matin 6h00 à 15h30 Soir 15h00 à 00h30 (23h30 le samedi) Nuit 23h30 à 6h30			
4 équipes, 3 vacances par jour, 7 jours par semaine	Matin 6h00 à 14h30 Soir 14h00 à 22h30 Nuit 22h00 à 6h30			
5 équipes, 3 vacances par jour, 7 jours par semaine	Matin 6h00 à 15h30 Soir 15h00 à 23h00 Nuit 22h30 à 6h30			
Equipes de suppléance : samedi et dimanche	8h00 à 19h00			
2X8 ex Intespace	Matin 6h00 à 14h15 Soir 13h45 à 22h			
2 équipes LEOP sur 5 jours	Horaires en fonction du projet et de l'organisation nécessaire à la réalisation de la prestation			
4 équipes LEOP sur 7 jours	Horaires en fonction du projet et de l'organisation nécessaire à la réalisation de la prestation			

TP 75
✍

