

ACCORD CADRE COMPETITIVITE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La société Airbus Helicopters SAS, représentée par son Directeur des Ressources Humaines France, Monsieur Pascal KUHN,

ci-après désigné « l'entreprise » ou « Airbus Helicopters »

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise ,

d'autre part

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

1. La compétitivité pour assurer le développement durable d'Airbus Helicopters

Depuis le mois de septembre 2020, la Direction et les Partenaires Sociaux d'Airbus Helicopters ont décidé de s'engager dans un plan d'amélioration de la compétitivité des sites de l'entreprise en France.

L'objectif partagé par les Parties est de contribuer à réunir les conditions d'un développement durable des sites de Paris-Le Bourget et de Marignane, dans un contexte économique comportant de nombreux défis.

En effet, le marché de l'hélicoptère, au plus bas depuis vingt ans, demeure très incertain. La pandémie de la Covid-19 a accentué les difficultés de nos clients et nos concurrents déploient des approches commerciales très agressives pour remporter des contrats.

Afin de défendre nos parts de marché, Airbus Helicopters doit réduire ses coûts, tout en améliorant encore la qualité de ses produits et services pour pouvoir les proposer à des prix compétitifs et faire la différence face à cette concurrence accrue.

Cette réduction de coûts doit aussi permettre d'améliorer sa performance économique pour dégager les moyens financiers nécessaires pour investir et assurer l'avenir de ses activités.

Dans ce contexte difficile, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité s'engager à maintenir et même à développer l'emploi en France, en valorisant les opportunités de croissance.

Pour ce faire, les Parties se sont engagées à soutenir les plans de développement des sites avec des investissements volontaristes afin d'assurer l'attractivité des sites français, pour :

- le business et les clients, en constituant des unités d'excellence opérationnelle qui délivrent de façon fiable et compétitive des biens et services de haute technologie ;
- les salariés, qui doivent y trouver des opportunités de développement personnel et des conditions de rémunération attractives.

La capacité d'investissement et le potentiel d'attractivité ne pourront toutefois se concrétiser que grâce à une nette amélioration de la compétitivité des sites.

Face à ce constat, les Parties se sont rencontrées à de nombreuses reprises au cours des cinq derniers mois pour mener à bien une réflexion globale sur les moyens d'assurer et de renforcer la compétitivité de l'entreprise, en apportant des réponses précises à des problématiques identifiées et partagées.

2. Une négociation sur la compétitivité : 5 leviers de co-construction, 3 accords collectifs conclus

Dans le cadre de leurs discussions, la Direction et les Partenaires sociaux ont identifié 5 leviers majeurs de compétitivité sur lesquels ils ont souhaité négocier afin de contribuer au développement durable des sites et de l'activité :

1. l'optimisation des coûts sociaux ;
2. la flexibilité et l'efficacité du temps de travail ;
3. l'adaptation dynamique des compétences et des emplois ;
4. la reconnaissance des compétences et performances ;
5. l'expérience employé.

Dans le cadre du dialogue social, des initiatives concrètes ont été négociées et retenues pour chacun de ces cinq leviers.

La négociation sur la compétitivité initiée entre les Parties a ainsi conduit à la conclusion de 3 accords collectifs d'entreprise :

- D'une part, un accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France, reprenant les mesures co-construites entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Cet accord comporte des dispositions relatives à chacun des leviers de compétitivité identifiés.
- D'autre part, afin de compléter l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France, les parties sont convenues de mettre en place non seulement des mesures exceptionnelles adaptées au contexte actuel mais également d'aménager en profondeur certains dispositifs existants au sein de l'entreprise par la conclusion de deux accords collectifs additionnels. Compte tenu de la spécificité des thématiques et des périmètres couverts, ont été conclus, distinctement les deux accords collectifs d'entreprise suivants :

- Un accord collectif d'entreprise relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société AIRBUS HELICOPTERS ;
- Un accord collectif catégoriel relatif à l'aménagement de la durée du travail des cadres : forfait annuel en jours.

Le présent accord cadre a pour objet d'explicitier l'articulation entre ces différents accords résultant de la négociation sur la compétitivité, en raison de la diversité des normes conventionnelles et des mesures retenues, afin de définir de la manière la plus précise possible les interactions et les nécessaires séparations entre les dispositifs négociés.

Il précise ainsi :

- L'articulation des accords conclus et plus particulièrement les éventuelles interactions et indépendance entre les dispositifs prévus au sein de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France ;
- La durée des accords conclus ;
- Leurs modalités de suivi ;
- Les conditions de leur révision et éventuelle dénonciation (totale ou partielle).

Article 1. Champ d'application

Le présent accord cadre s'applique aux accords collectifs conclus le 8 février 2021 dans le cadre de la négociation sur la compétitivité d'Airbus Helicopters, à savoir :

- L'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France ;
- L'accord collectif d'entreprise relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Helicopters en France ;
- L'accord collectif catégoriel relatif à l'aménagement de la durée du travail des cadres : forfait annuel en jours.

Les Parties conviennent qu'il sera également applicable à leurs éventuels avenants ultérieurs.

Article 2. Articulation entre les accords conclus : une négociation globale, trois accords juridiquement distincts

Chacun des trois accords listés à l'article 1 et conclus à l'issue de la négociation sur la compétitivité a pour ambition d'apporter une réponse concrète aux défis et enjeux rappelés en préambule du présent accord de cadre.

Les Parties rappellent que la compétitivité de l'entreprise est assurée par la mise en œuvre concomitante de l'ensemble des mesures propres à chaque levier et prévues au sein d'un socle conventionnel dédié.

Néanmoins, et sans aucune ambiguïté possible, les Parties rappellent que cette négociation globale destinée à trouver une réponse adéquate aux problématiques de compétitivité identifiées n'a ni pour objet ni pour résultat la conclusion d'un dispositif conventionnel d'entreprise unique, qui constituerait un tout indivisible et indissociable.

Telle est la raison pour laquelle les Partenaires Sociaux et la Direction sont convenus de la conclusion de trois accords collectifs d'entreprise spécifiques et distincts.

Il est ainsi expressément convenu que ces trois accords sont chacun indépendants les uns des autres et produisent des effets juridiques qui leur sont propres.

Ainsi et notamment, ni la révision, ni la dénonciation, ni l'annulation ou plus généralement la mise en cause du contenu de l'un d'entre eux ne saurait emporter la révision, la dénonciation, l'annulation ou la mise en cause des autres.

Enfin, s'agissant plus spécifiquement de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France, les Parties sont convenues que certaines de ses dispositions devaient être considérées comme autonomes du reste de l'accord, de sorte qu'elles peuvent faire l'objet d'une révision, dénonciation ou mise en cause qui leur est propre sans remettre en cause l'accord dans sa globalité. Sont concernées par le présent paragraphe, les dispositions relatives au temps partiel.

Article 3. Durée des accords

Compte tenu de la spécificité des dispositifs mis en œuvre par les accords conclus dans le cadre des négociations sur la compétitivité – certains ayant vocation à répondre à un défi conjoncturel et d'autres à une nécessité de changement et d'adaptation structurelle – les parties ont entendu adapter la durée de chaque accord et des dispositifs qui y sont prévus.

Par principe, les accords conclus dans le cadre de la négociation relative à la compétitivité l'ont été pour une durée indéterminée. Les Parties rappellent que cette disposition vaut stipulation de la durée indéterminée des accords selon les dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Tel est notamment le cas de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France et de l'accord collectif catégoriel relatif à l'aménagement de la durée du travail des cadres forfait annuel en jours.

Ainsi sauf dispositions contraires prévues au sein desdits accords – soit par une mention expresse au sein du corps de l'accord soit par une mention finale au sein d'un article dédié à sa durée – les Parties conviennent s'être accordées sur une durée indéterminée des dispositifs négociés.

Par exception, plusieurs accords distincts et certains dispositifs prévus au sein d'accords à durée indéterminée, ont une durée limitée d'application dans le temps.

Dans un cas comme dans l'autre, la durée déterminée d'application des accords et dispositifs concernés sera rappelée par l'accord – sans que celle-ci ne puisse excéder 5 ans.

Lorsque l'accord concerné arrive à expiration, il cesse de produire ses effets. A titre d'exemples et sans que cette liste ne soit exhaustive, ont une durée déterminée, dans les conditions fixées en leur sein, les accords et dispositifs suivants :

- L'accord collectif d'entreprise relatif à la rupture conventionnelle collective au sein de la société Airbus Helicopters en France ;
- Les dispositions relatives à des AIRward figurant au sein de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France.

Article 4. Suivi des accords

La Direction et les Partenaires Sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social et la co-construction dans le cadre du suivi des mesures retenues au sein de l'ensemble des trois accords listés à l'article 1.

Plus particulièrement, compte tenu des spécificités de chaque dispositif négocié, les Parties conviennent de modalités spécifiques de suivi propres à chaque accord et qui seront reprises au sein de chacun d'eux dans les conditions prévues au sein du présent article.

Ces dispositions seront applicables aux avenants desdits accords qui seraient ultérieurement conclus.

A. Suivi et déploiement de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France

Dans la continuité de l'accord sur la refondation du dialogue social, les parties conviennent de développer l'approche paritaire permettant d'impliquer les partenaires sociaux en amont des prises de décision, afin de bénéficier de leurs suggestions et d'améliorer l'adhésion des salariés.

Pour ce faire, deux modalités de suivi sont prévues :

1. Information régulière sur l'application de l'accord

Cette information régulière sera assurée au niveau des CSE-E de Marignane et Paris-Le Bourget avec 2 séances d'information prévues annuellement durant les deux premières années et en suivant selon un calendrier qui sera déterminé avec le CSE-C. Les différentes commissions concernées des CSE seront informées avant les réunions plénières.

2. Création de groupes paritaires de coordination et de groupes projets paritaires

Un groupe paritaire de coordination sur le déploiement des plans de compétitivité et de développement des sites est créé pour chaque établissement en France (Marignane et Paris-Le Bourget).

Chaque groupe paritaire de coordination est composé de représentants de la Direction et d'un représentant unique (par groupe) pour chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires de l'accord. Ces groupes de coordination seront sous la responsabilité des Directeurs d'établissement, et par délégation du Chef de Projet. Le détail de la périodicité et de l'organisation des réunions de ces groupes fera l'objet d'une discussion par établissement.

L'objectif de ces groupes de coordination sera :

- de faire un point sur l'avancement des plans de développement des sites et des projets qui les caractérisent ;
- d'être les garants du respect des engagements de l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France ;
- d'être une force active de proposition sur les actions à venir ;
- d'être informés des résultats des activités des groupes projet paritaires dont le nombre et les thématiques restent à définir fonction de l'évolution des plans.

Les Parties conviennent que le projet Experience Employee sera suivi par le groupe paritaire de coordination de chaque établissement.

D'ores et déjà, 3 groupes projet paritaires sont constitués pour contribuer à la définition et au déploiement des mesures prévues par :

- Le projet de transformation de l'emploi TREMLIN.
- Le projet de développement de la charge MITIGATION.
- Le projet d'amélioration de l'efficacité du temps de travail (CVAT).

Ces groupes projet paritaires ont un champ d'application transverse aux deux établissements. Ils seront animés soit par un manager business, soit par un leader RH. Chaque organisation syndicale signataire désignera un représentant qui sera invité à participer aux groupes projet.

L'objectif de cette approche projet est de promouvoir la co-construction en impliquant les partenaires sociaux dans les processus de préparation des décisions et de déploiement de ces décisions.

Cette approche en groupe de travail complètera le processus classique d'information consultation des instances représentatives et ne se substituera pas à ces instances.

Les représentants seront invités aux activités de préparation et aux réunions de travail des groupes paritaires par le leader en charge du groupe.

La fréquence et la durée des activités de préparation et des réunions de travail seront définies par le leader de chaque groupe de façon appropriée.

Ces heures de préparation et de réunion du groupe de travail ne seront pas imputées sur le crédit d'heures de délégation.

Afin d'assurer la continuité et la progression efficace des travaux de chaque groupe, les représentants devront être des représentants uniques qui s'engagent à participer aux activités dudit groupe tout au long du projet.

B. Suivi de l'accord portant sur la rupture conventionnelle collective

1. Commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, les Parties s'engagent à mettre en place, une commission générale de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective.

La commission de suivi a pour but de permettre, pendant toute la durée d'application du dispositif, de suivre les modalités de l'ensemble des opérations de mobilités interne, externe et de départ à la retraite et d'en établir périodiquement le bilan en coordination.

Afin de mener à bien ces objectifs, la commission sera tenue régulièrement informée de l'avancement des travaux effectués.

Cette commission sera composée de :

- du Secrétaire et du Secrétaire adjoint du CSE-C ;
- d'un représentant par Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise Airbus Helicopters ;
- de deux représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- d'un représentant du Plateau TREMLIN ;
- d'un représentant de la Direction HSE ;
- d'un représentant de la CSSCT-C ;
- d'un représentant de l'emploi en commission paritaire en charge de présenter le suivi exhaustif des créations de métiers du futur dans le cadre du plan TREMLIN ;
- d'un représentant du Change management afin de présenter un suivi exhaustif de l'utilisation des outils mis à disposition par le plateau aux managers.

La Direction pourra également inviter un Responsable hiérarchique représentant un secteur d'activité si elle l'estime nécessaire.

Cette commission sera présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines et sera représentative des établissements de Marignane et de Paris-Le Bourget.

Par ailleurs, un représentant de la DIRECCTE sera invité à chaque réunion de la commission générale de suivi.

Les réunions auront lieu au minimum 2 fois au cours de l'année 2021. Si nécessaire, il pourra se tenir des réunions supplémentaires par accord entre les parties.

Un compte-rendu de chaque réunion sera établi par un membre représentant la Direction et sera transmis à la DIRECCTE à l'issue de chaque réunion, ainsi qu'aux membres du CSE-C.

Le temps de réunion passé en commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif.

2. Consultation régulière du CSE-C sur les modalités de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-7 du code du travail, le CSE-C doit être régulièrement consulté sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective.

Dans ce cadre, à compter de la date de mise en œuvre du dispositif, le CSE-C se réunira au moins deux fois en 2021 afin d'être consulté sur les modalités de suivi du dispositif, selon la périodicité suivante :

- une réunion au mois de mai 2021 ;
- une réunion au mois d'octobre 2021.

Préalablement à chaque réunion, la Direction d'Airbus Helicopters transmettra notamment au CSE-C les comptes rendus de chaque réunion de la commission de suivi.

Les procès-verbaux de ces réunions seront transmis à la DIRECCTE dès leur élaboration.

C. Suivi de l'accord portant sur le forfait annuel en jours

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une information annuelle de suivi dudit accord sera réalisée auprès du CSE-C.

Article 5. Révision et dénonciation des accords

A. Révision

À tout moment, à la demande d'une organisation syndicale représentative ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision partielle ou totale d'un ou de plusieurs des accords conclus dans le cadre des négociations sur la compétitivité d'Airbus Helicopters, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

Cette possibilité de révision concerne tant les accords à durée déterminée que les accords à durée indéterminée.

La demande de révision devra être motivée et adressée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine aux autres Organisations Syndicales Représentatives.

Cet écrit devra indiquer le ou les accords ainsi que les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 30 jours à compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront pour négocier.

B. Dénonciation

1. Principe

Les Parties rappellent que les dispositions du présent B. ne sont applicables qu'aux accords à durée indéterminée conclus dans le cadre des négociations sur la compétitivité – les accords à durée déterminée ne pouvant faire l'objet d'une procédure de dénonciation.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires de chacun des accords conclus pour une durée indéterminée dans le cadre de la négociation compétitivité ont la possibilité de le/les dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

Les parties se réunissent alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution qui entrera en vigueur dès sa conclusion.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Les Parties rappellent que la dénonciation d'un des accords conclus dans le cadre de la négociation compétitivité n'emporte pas dénonciation des autres accords.

2. Dispositions des accords pouvant faire l'objet d'une dénonciation partielle

Par principe, la dénonciation de l'accord doit être totale.

Par exception, pourront être partiellement dénoncées les dispositions des accords suivants, qui constituent des ensembles autonomes et divisibles sans que l'accord qui les prévoit ne soit remis en cause dans sa totalité : les dispositions relatives au temps partiel incluses dans l'accord visant à l'amélioration de la compétitivité et de l'avenir des sites Airbus Helicopters en France.

Les Parties s'accordent ainsi sur la possibilité de dénoncer partiellement ces seules dispositions, le reste du contenu de chaque accord pris isolément formant un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 6. Clauses finales

A. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

B. Révision

A la demande d'une Organisation Syndicale Représentative ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être adressée et motivée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine aux autres organisations syndicales représentatives.

Cet écrit devra indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 30 jours à compter de la réception de la demande de révision, les parties se rencontreront pour négocier.

C. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les parties se réunissent alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution qui entrera en vigueur dès sa conclusion.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

D. Suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'une information annuelle de suivi du présent accord sera réalisée auprès du CSE-C.

E. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants, et L. 3313-3 et D. 3313-1 du Code du travail.

Il sera déposé :

- sur la plateforme de télé-procédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Il fera, en outre, l'objet d'une publication sur la base de données nationale des accords collectifs.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Marignane, le 8 février 2021

Pour Airbus Helicopters

Pascal KUHN
Directeur des Ressources Humaines France
Airbus Helicopters SAS

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour FO