

## ACCORD VISANT A L'AMELIORATION DE LA COMPETITIVITE ET DE L'AVENIR DES SITES AIRBUS HELICOPTERS EN FRANCE

### 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

Dans le cadre de leurs discussions, la Direction a identifié 5 leviers majeurs de compétitivité sur lesquels elle a souhaité inviter les Partenaires Sociaux à 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.

Le présent accord a été conclu afin d'apporter des mesures concrètes relatives à ces 5 leviers.

Il est le fruit du dialogue social, résultant de longues négociations avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, initiées dès le mois de septembre 2020.

Il est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du Code du travail.

### Sommaire

<b>CHAPITRE I. DEVELOPPEMENT DE LA COMPETITIVITE DES SITES AIRBUS HELICOPTERS EN FRANCE</b>	<b>6</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 1. PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT (PCD) DU SITE DE MARIIGNANE :</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 2. PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT (PCD) DU SITE DE PARIS-LE BOURGET :</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE II. EMPLOI</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 1. STRATEGIE EMPLOI SUR LA TRANSFORMATION DES EMPLOIS ET COMPETENCES</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 2. MOBILITE</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS ET PARCOURS FORMANTS</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 4. TRANSFERT DE SAVOIRS ET DE CONNAISSANCES</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 5. CONDITIONS NECESSAIRES A L'INTERNALISATION DE CHARGE</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 6. PLAN DE RECRUTEMENT 2021</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 7. PLAN EMPLOI JEUNES</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 8. SYNTHESE DES ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE III. TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>17</b>
<b>TITRE 1. RENFORCEMENT DE LA BOITE A OUTILS AVEC DE NOUVEAUX HORAIRES STANDARDISES</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
<b>A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EQUIPE DE SUPPLEANCE DU WEEK-END</b>	<b>18</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF SD</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 3. HORAIRES JOURNALIERS DE TRAVAIL</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 4. DUREES JOURNALIERES DE TRAVAIL DE REFERENCE ET DES PAUSES</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 5. PARTICULARITE DE L'HORAIRE</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 6. MODALITES DE RECOURS AU DISPOSITIF « SD »</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 7. MODALITES D'ENTREE ET DE SORTIE DANS L'HORAIRE SD</b>	<b>19</b>
<b>ARTICLE 8. ENTREE ET SORTIE EN COURS D'ANNEE DANS L'HORAIRE SD ET JNTS/JNTE</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 9. CONTREPARTIES DU DISPOSITIF « SD »</b>	<b>20</b>

<b>ARTICLE 10. MODALITES D'ACCES ET DE REMUNERATION DES TEMPS DE FORMATION</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 11. MODALITES DE GESTION DE FIN ANTICIPEE DU DISPOSITIF</b>	<b>21</b>
<b>ARTICLE 12. DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>21</b>
<b>B.ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL "HORAIRE CANICULE"</b>	<b>22</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF « HORAIRE CANICULE »</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 3. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR</b>	<b>22</b>
<b>C.ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL "CRISE SANITAIRE"</b>	<b>23</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF « CRISE SANITAIRE »</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 3. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR</b>	<b>23</b>
<b>TITRE 2. REFONTE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL « TEMPS PARTIEL »</b>	<b>24</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 1. OBJET</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 3. MODALITES DE MISES EN ŒUVRE</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 4. CALCUL ET ORGANISATION DES HEURES D'INACTIVITE DANS LE CADRE D'UN TEMPS PARTIEL</b>	<b>25</b>
<b>ARTICLE 5. INCIDENCE DES ABSENCES ET DES ENTREE ET SORTIES EN COURS DE PERIODE</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 6. LISSAGE DE LA REMUNERATION</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 7. STATUT DU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL ET RETOUR A TEMPS PLEIN</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 8. DUREE ET MODALITES SPECIFIQUES DE DENONCIATION ET DE REVISION</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE IV. OPTIMISATION DES TRANSPORTS DU PERSONNEL</b>	<b>28</b>
<b>PREAMBULE</b>	<b>278</b>
<b>ARTICLE 1. OPTIMISATION DES TRANSPORTS DU PERSONNEL</b>	<b>278</b>
<b>1.1 REMISE EN CAUSE D'UN MOYEN DE TRANSPORT</b>	<b>28</b>
1.1.1 Etablissement de Marignane – bus privés	28
1.1.2 Etablissements de Marignane et de Paris Le-Bourget – Navettes Privées	29
<b>1.2 PROCESSUS DE DÉCISION</b>	<b>29</b>

1.2.1	Etablissement de Marignane	29
1.2.2	Etablissement de Paris Le-Bourget	29
<b>1.3</b>	<b>COMMUNICATION</b>	<b>30</b>
<b>1.4</b>	<b>PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT COMMUN</b>	<b>30</b>
	<b>ARTICLE 2. JOURNEE DITE « RECREATIVE »</b>	<b>30</b>
	<b>ARTICLE 3. AUTRE AXE D'OPTIMISATION DES COÛTS SOCIAUX</b>	<b>30</b>
	<b>CHAPITRE V. EXPERIENCE EMPLOYEE</b>	<b>32</b>
	<b>ARTICLE 1. L'AMBITION D'AIRBUS HELICOPTERS EN MATIERE D'EXPERIENCE EMPLOYEE</b>	<b>32</b>
	<b>ARTICLE 2. ENGAGEMENT N°1: RESPONSABILISER LES EQUIPES POUR PLUS D'AUTONOMIE ET DE SENS AU TRAVAIL</b>	<b>33</b>
<b>2.1</b>	<b>MISE EN PLACE ET SUPPORT D'EXPERIMENTATION D'EQUIPE DE PRODUCTION</b>	<b>33</b>
<b>2.2</b>	<b>MISE EN ŒUVRE D'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION DES MANAGERS</b>	<b>33</b>
<b>2.3</b>	<b>MISE EN PLACE DU DISPOSITIF AIRWARD</b>	<b>34</b>
<b>2.4</b>	<b>DUREE D'APPLICATION</b>	<b>34</b>
<b>2.5</b>	<b>SALARIES ELIGIBLES</b>	<b>34</b>
<b>2.6</b>	<b>BUDGET ET FINANCEMENT</b>	<b>34</b>
<b>2.7</b>	<b>MONTANTS</b>	<b>35</b>
<b>2.8</b>	<b>VERSEMENT</b>	<b>35</b>
<b>2.9</b>	<b>PROCESS DECISIONNEL</b>	<b>35</b>
	<b>ARTICLE 3. ENGAGEMENT N°2: AMELIORATION DU CADRE DE VIE</b>	<b>35</b>
	<b>ARTICLE 4. ENGAGEMENT N°3: STRUCTURER UN PACK DEPLACEMENT ECORESPONSABLE</b>	<b>35</b>
<b>4.1</b>	<b>MISE EN PLACE DES VELOS EN LIBRE-SERVICE ET AMELIORATION DES SERVITUDES DU SITE AVEC LA VOIE VERTE</b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b>PROMOTION DU COVOITURAGE</b>	<b>36</b>
<b>4.3</b>	<b>MENER UNE REFLEXION SUR LA MISE A DISPOSITION DE BORNES ELECTRIQUES</b>	<b>36</b>
	<b>ARTICLE 5. ENGAGEMENT N°4: LANCER UN CHALLENGE "IT FOR GREEN"</b>	<b>37</b>
	<b>ARTICLE 6. ENGAGEMENT N°5: CREATION D'UN PROGRAMME ERGONOMIE PARTICIPATIF DANS LES SECTEURS DE PRODUCTION</b>	<b>37</b>
<b>6.1</b>	<b>MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE D'ANALYSE ERGONOMIQUE DU TRAVAIL</b>	<b>38</b>
<b>6.2</b>	<b>MISE EN PLACE D'UN PLAN DE PROGRES ERGONOMIE</b>	<b>38</b>
<b>6.3</b>	<b>ANIMATION GENERALE</b>	<b>38</b>

<b>6.4 FORMATIONS / SENSIBILISATIONS</b>	<b>39</b>
<b>6.5 LA PROMOTION D'INNOVATION EN MATIERE DE CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>39</b>
<b>ARTICLE 7. ENGAGEMENT N°6 : LANCER UNE DEMARCHE GLOBALE D'OPTIMISATION DES METHODES DE TRAVAIL</b>	<b>40</b>
<b>CHAPITRE VI. GROUPES PARITAIRES – MODALITES DE SUIVI</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 1. MODALITES DE DEPLOIEMENT ET DE SUIVI DE L'ACCORD</b>	<b>41</b>
<b>1.1 INFORMATION REGULIERE SUR L'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>41</b>
<b>1.2 CREATION DE GROUPES PARITAIRES DE COORDINATION ET DE GROUPES PROJETS PARITAIRES</b>	<b>41</b>
<b>CHAPITRE VII. DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 1. DUREE DE L'ACCORD</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 2. RÉVISION</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 3. DÉNONCIATION</b>	<b>43</b>
<b>ARTICLE 4. DEPOT ET PUBLICITE</b>	<b>44</b>

### CHAPITRE I. DEVELOPPEMENT DE LA COMPETITIVITE DES SITES AIRBUS HELICOPTERS EN FRANCE

---



#### **Préambule : la compétitivité pour assurer notre développement durable**

La Direction a souhaité définir un plan d'amélioration de la compétitivité des sites en France, et a invité les Partenaires Sociaux à engager des discussions avec l'objectif 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 :

- le marché de l'hélicoptère est au plus bas depuis vingt ans et est très incertain, la pandémie de la covid-19 ayant encore accentué les difficultés de nos clients ;
- dans ce contexte de marché en crise, nos concurrents déploient des approches commerciales très agressives pour gagner des contrats ;
- afin de défendre nos parts de marché, nous devons faire la différence en améliorant encore la qualité de nos produits et services tout en réduisant leurs coûts pour pouvoir les proposer à des prix compétitifs ;
- au-delà des attentes du marché, cette réduction de coûts doit aussi permettre d'améliorer notre performance économique pour dégager les moyens financiers nécessaires pour investir et assurer l'avenir de nos activités ;
- le déploiement de la stratégie industrielle d'Airbus Helicopters doit permettre une répartition optimale de la charge et des risques entre les différents sites de la division ;
- des exigences nouvelles s'imposent à nous (par exemple la réduction nécessaire de l'empreinte carbone, la digitalisation, la modernisation des infrastructures,...) qui requièrent des ressources financières supplémentaires que cette réduction des coûts doit permettre de dégager.

Dans ce contexte difficile, la Direction et les Partenaires Sociaux veulent s'engager à maintenir et à développer l'emploi en France, en valorisant les opportunités de croissance durable.

Pour ce faire, ils s'engagent à soutenir les plans de compétitivité et de développement des sites avec des investissements volontaristes afin d'assurer l'attractivité des sites français, pour :

- 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, un environnement de travail motivant et des conditions de rémunération attractives.

La capacité d'investissement et le potentiel d'attractivité ne pourront se concrétiser que grâce à une nette amélioration de la compétitivité des sites, tant au niveau de l'efficacité opérationnelle qu'à celui des coûts horaires associés.

Cinq leviers majeurs de compétitivité, qui entrent dans le champ de la négociation sociale et contribuent au développement durable des sites et de l'activité, ont été identifiés (cf Préambule) :

L'accord de compétitivité précise pour chacun des 5 leviers des initiatives concrètes.

La Direction et les Partenaires Sociaux souhaitent aussi renforcer le dialogue social et la co-construction. C'est pourquoi les signataires conviennent notamment de se retrouver régulièrement pour :

1. faire le point sur le déploiement des mesures afin d'assurer leur impact ;
2. favoriser l'amélioration continue de la compétitivité avec l'implication très tôt dans les projets pour définir d'éventuelles nouvelles mesures.

### **ARTICLE 1. PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT (PCD) DU SITE DE MARIGNANE**

Le site Airbus Helicopters de Marignane fait face à de nombreux défis :

- une baisse prévue de charge sur ses secteurs de production (évaluée à -35% soit un impact de l'ordre de -700 équivalents temps plein) ;
- des risques de pertes d'activités liés aux contingences du marché ;
- une augmentation des coûts de production et des coûts fixes de gestion du site très élevés et qui dérivent à la hausse (72,4 M€) ;
- un besoin important de modernisation face à la dégradation des infrastructures (fuites d'eau, chauffage défaillants,..).

En conséquence, l'évolution des taux horaires est défavorable et pénalise la compétitivité du site (93,6€ en 2020 contre 101,3€ prévus en 2023 si aucune mesure n'est prise).

En même temps, de nouvelles exigences émanant des principales parties prenantes – clients, investisseurs, fournisseurs, autorités et salariés – tant économiques que sociétales ou environnementales, apparaissent avec pour point commun : la recherche d'un développement économique plus durable, plus respectueux de l'environnement, de la santé, de la sécurité, des droits humains, de l'éthique et plus ancré dans son territoire et son écosystème.

Ces nouvelles exigences sont autant d'opportunités que de risques potentiels en fonction des réponses qui pourront y être apportées.

### **Les leviers de développement pour répondre aux exigences et permettre d'attirer de nouvelles activités**

Afin d'atténuer ces risques, accroître l'attractivité du site et travailler dans le sens de sa pérennité, un Plan de Développement associé à des investissements significatifs (plus de 200 M€ - voir liste des principaux projets) est envisagé autour de 5 axes :

- une infrastructure adaptée, flexible et écoresponsable, un cadre de vie et une mobilité adaptée (Infrastructure 4.0) ;
- des processus industriels modernisés et digitaux (Industrie 4.0) ;
- des compétences développées & adaptées avec par exemple, l'émergence d'un centre d'excellence mécanique ;
- de l'Innovation pour la sécurité des vols et la réduction de l'empreinte environnementale ;
- une chaîne d'approvisionnement et un réseau de fournisseurs innovants, développés et intégrés - un ancrage régional au service de l'écosystème.

### **Les leviers de compétitivité pour financer le plan de développement et améliorer l'attractivité**

Pour permettre le financement et les investissements qui sous-tendent ce plan de développement, un plan de compétitivité est mis en œuvre dont l'objet est de :

- réduire les coûts de structure et les coûts fixes par le biais notamment du projet SCORE ;
- améliorer la performance industrielle et la performance générale de l'entreprise par une approche anti-gaspillage et une amélioration continue basée sur l'utilisation des outils propres à l'approche Lean tels que le Value Stream Mapping, l'analyse des activités cœur de métiers... ;
- optimiser les coûts de travail ;
- analyser les possibilités de ré-internalisation de certaines activités actuellement sous-traitée, à travers, par exemple, le projet MITIGATION.

Les gains de compétitivité attendus sont une condition impérative et préalable pour la mise en œuvre des investissements.

### **Les axes transverses pour soutenir le Plan de Compétitivité et de Développement**

L'action et les démarches entreprises au titre du Plan de Compétitivité et de Développement devront prendre en compte les objectifs de transformation environnementale, la digitalisation et l'analyse de l'impact des usages informatiques (IT for green).

Dans le cadre des plans de relance, une analyse et un suivi des opportunités de financement tant pour le bénéfice d'Airbus Helicopters que pour celui de sa Supply Chain seront menés avec l'implication des acteurs locaux.

Enfin un plan de communication et d'accompagnement du changement soutiendra l'ensemble des actions et permettra d'impliquer tous les employés du site.

Le Plan de Compétitivité et de Développement intégrera la méthodologie et les engagements pris dans le chapitre V du présent accord relatif à l'expérience employé, tant en matière de cadre de vie, de santé que d'amélioration continue et de leadership afin de garantir la cohérence sur le site de Marignane.

Les différents projets, listés en Annexe 1 du présent accord, qui vont constituer le Plan de Compétitivité et de Développement, feront l'objet d'un suivi régulier via les groupes paritaires de travail. Les représentants des Partenaires Sociaux négociateurs de l'accord seront impliqués par le biais de groupes de travail dans la définition de la stratégie du site de Marignane et la définition du plan de communication et de changement.



### Liste des principaux investissements pour le site de Marignane sur la période 2021 – 2025

(Montants prévisionnels susceptibles de modifications)

#### ED

Plant MDA : modernisation du parc machine et modernisation du process	31M€
Plant MDA : développement de l'activité réparation pièces mécaniques	10M€
Plant MDA : finalisation Meca 4.0	14M€
MCA : modernisation des installations/process	5M€
Customization Center : nouveau bâtiment regroupant la Peinture finale, la peinture pièces élémentaires et le VIP	13M€
Centre de Service : finalisation de la transformation et co-localisation des activités	12M€
FAL/FL : modernisation des process	7M€

#### ET

Banc d'essais polyvalent	19M€
--------------------------	------

<u>Autres secteurs (EII, EK, HR, EB...)</u>	55M€
---	------

<u>Facility Management et Real Estate</u>	33M€
---	------

dont

- Master plan électricité
- Master plan CVC
- Plan grandes portes
- Plan vestiaires
- Plan toitures
- Destruction bâtiments

## **ARTICLE 2. PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT (PCD) DU SITE DE PARIS-LE BOURGET**

Le site de Paris-Le Bourget a fait l'objet de nombreux investissements et transferts d'activité notamment dans le cadre du projet de spécialisation des sites d'Airbus Helicopters.

En 2017, **plus de 130M€ ont été investis** dans le transfert des activités du site de production de La Courneuve (93) sur le site de Dugny (93) et de Bonneuil-en-France (95), avec pour objectif initial de **pérenniser l'activité** pales d'hélicoptères dans le **bassin d'emploi de la région parisienne**.

Dans le cadre de la spécialisation des sites d'Airbus Helicopters, le site de Paris-Le Bourget a pour ambition de devenir la **référence** des éléments composites dynamiques des hélicoptères et d'élargir à terme ses activités à d'autres aéronefs (drones, avions etc.) en développant ainsi les compétences et l'innovation dans les produits et processus industriels.

Cette ambition intervient dans un contexte de marché de l'hélicoptère difficile, où la **compétition mondiale** est très agressive, avec des volumes de transaction (commandes, livraisons) au point le plus bas de ces 15 dernières années. Airbus Helicopters arrive à se maintenir mais la conclusion de chaque appel d'offres clients demande une compétitivité exemplaire de la Société pour gagner les marchés.

Les éléments composites dynamiques sont au cœur de la performance technique et économique des produits et de l'entreprise. La **compétitivité** de ces éléments est cruciale dans un contexte concurrentiel montant en Europe, en Asie et dans le monde.

C'est dans cet environnement que le projet **#TransformonsEnsemble** a été lancé à Paris-Le Bourget pour que le site devienne un centre d'excellence dédié à l'ensemble des activités composites dynamiques de l'entité Airbus Helicopters.

Ce plan de compétitivité et de développement a été construit en collaboration avec les managers, collaborateurs et partenaires sociaux du site de PLB en 2020. Les groupes de travail ont déterminé une **vision** d'aujourd'hui à 2030 :

*«PLB est un centre d'excellence compétitif et reconnu,  
pour la conception, la fabrication et la réparation,  
d'éléments composites dynamiques fiables et performants pour aéronefs,  
attirant les talents,  
composé d'une équipe compétente, responsabilisée et interdépendante,  
dans un site 4.0 qui protège ses employés et son environnement,  
dans une atmosphère professionnelle, respectueuse et agréable.»*

Ce projet est composé de 10 axes et 140 projets/actions, listés en Annexe 2 du présent accord, pour mener à bien cette vision. La volonté est d'inscrire pleinement cette démarche dans un **écosystème** régional, national et européen pour que l'établissement soit soutenu dans la dynamique.

Quelques exemples de projets sont à souligner dans cette transformation :

- **Finalisation de la spécialisation des sites :**

Suite aux transferts d'activités déjà réalisés, la charge du site en heures de production a augmenté de 46% entre 2019 et 2020. De nouveaux transferts sont prévus pour les années à venir avec un impact équivalent à 150 000 heures de charge supplémentaire.

Depuis 2019, cette hausse d'activité s'est traduite par l'intégration de 150 compagnons supplémentaires dont une trentaine d'embauche en CDI prévues en 2021.

Cette spécialisation pourra ainsi regrouper, rationaliser et optimiser les activités pour un rayonnement du savoir-faire sur les composites, permettre de réaliser des gains de compétitivité dans toute la chaîne de valeur et de développer l'innovation dans les processus industriels.

- **Modernisation et Automatisation des processus :**

Pour améliorer la compétitivité, l'entreprise investit environ 2 M€ par an dans des moyens de dernière génération et unique au monde pour améliorer la performance industrielle comme des robots peinture, ponçage ou centre d'usinage automatique.

La digitalisation est au cœur de cette transformation avec l'utilisation de logiciel et de tablette adaptée comme levier de performance.

- **Taux horaire et réduction des coûts fixes :**

Pour être retenu comme acteur dans les projets du groupe, le site doit se positionner avec un taux horaire compétitif. Pour cela, l'optimisation des coûts fixes est au cœur de cette transformation.

- **Gestion des compétences et transmission du savoir :**

Cette transformation ne peut être réussie que si elle s'accompagne d'une densification du tissu des formations dans les spécialités du site et de la création de parcours de carrière pour développer et transmettre les savoir-faire en lien avec les évolutions des métiers.

- **Amélioration continue :**

Chaque acteur du site doit pouvoir proposer chaque jour des améliorations, les mettre en œuvre et être reconnu comme acteur important du changement, de transformation et d'une amélioration continue si essentielle au développement du site.

- **Qualité de vie et communication sur site**

Une réflexion est menée sur les problématiques relatives à la qualité de vie sur site avec des premières actions identifiées telles que la définition et transmission des valeurs, le renforcement de la communication descendante, ascendante et transverse, des événements locaux et l'amélioration de l'attractivité du site.

L'établissement de Paris-Le Bourget est certainement à l'aube du développement de nouvelles solutions de déplacement vertical respectueux de l'environnement pour notre société avec de nouveaux aéronefs. La participation du site à ces aventures ne sera possible que si la compétitivité et les compétences sont au rendez-vous pour les clients dans un contexte concurrentiel mondial fort.

Le présent accord sur la compétitivité apporte de nombreuses briques et outils indispensables au plan de transformation du site de Paris-Le Bourget, à travers ses différents axes que sont l'optimisation des coûts sociaux, la flexibilité et l'efficacité du temps de travail, l'adaptation dynamique des compétences et des emplois, la reconnaissance des compétences et performances et l'expérience employé.

## CHAPITRE II. EMPLOI

---

### ARTICLE 1. STRATEGIE EMPLOI SUR LA TRANSFORMATION DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Les produits de haute technologie exigent des savoir-faire et des compétences d'excellence.

Alors que notre marché reste tendu dans le contexte d'une pandémie mondiale, Airbus Helicopters s'engage sur une politique Emploi et Compétences d'avenir et un plan de transformation des emplois et compétences, notamment dans le domaine de nos compétences critiques.

Ce plan, appelé TREMLIN, couvrira les sujets suivants sur la période 2021 à 2023 :

- la fluidification de la mobilité interne en mettant l'accent sur l'accompagnement des salariés et la formation, voire la requalification grâce à la mise en place de parcours formants et professionnels ;
- un travail de fond sur la mise en place des conditions nécessaires à l'internalisation de charge ;
- l'acquisition de compétences clés et critiques ainsi que de nouvelles compétences via un plan de recrutement dédié ;
- un investissement soutenu sur une politique Emploi Jeunes adressant la formation des jeunes ainsi que leur embauche dans le cadre de nos plans de recrutements annuels.

### ARTICLE 2. MOBILITE

La mobilité interne est une pratique clé de la politique Emploi chez Airbus Helicopters depuis de nombreuses années.

Dans un contexte de crise sanitaire, de fluctuation de charge, d'émergence de nouvelles compétences, il est maintenant indispensable de comprendre Mobilité et Formation comme les éléments accompagnant le salarié dans le développement de ses compétences et de son employabilité tout au long de sa carrière en mettant l'accent sur la polyvalence et la poly-compétence.

Dans le cadre du présent accord, la société met en œuvre :

- mUn plateau mobilité TREMLIN qui accompagnera les salariés de manière individuelle dans leur démarche de mobilité. Ce plateau couvrira la gestion de toutes les opérations de mobilité. Il sera également mobilisé à court terme, dans la mise en place d'un parcours mobilité et de retraite dans le cadre de l'Accord de Rupture Conventionnelle Collective, conclu distinctement pour une durée déterminée.

- Un accompagnement individuel basé sur des entretiens et solutions modulaires en fonction des besoins individuels des employés : par exemple, définition du parcours professionnel et souhait de mobilité, évaluation des compétences MyPulse, aide à la rédaction du CV ou du profil Talent, préparation aux entretiens.
- Dans le cas de situation de reconversion partielle ou totale, Airbus Helicopters travaillera sur des solutions d'accompagnement individuel ou collectif par le biais de la formation, voire la requalification en s'appuyant sur les Académies.

### ARTICLE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS ET PARCOURS FORMANTS

Afin de fluidifier la mise en œuvre de mobilité dans le cadre des parcours professionnels, il est nécessaire de formaliser les opportunités d'évolutions et passerelles entre métiers, en donnant une priorité à nos métiers critiques.

Dans ce cadre, deux formes de types de parcours seront mis en place en fonction des métiers :

- Un **parcours professionnel** précise les opportunités d'évolution au sein d'une filière ou d'une série de métiers. Il met en place une grille et un canevas d'opportunités accompagnant le salarié d'un métier A à un métier B puis à un métier C, sur le long terme. L'évolution au sein d'un parcours professionnel peut s'effectuer au sein d'une filière, comme c'est le cas dans la filière des emplois de la mécanique – Meca 4.0.
- Un **parcours formant** est un parcours dessiné pour accompagner la montée en expertise au sein d'un métier. Au sein du même métier, l'employé, accompagné de formation « en situation de travail », de formations spécifiques, de projet va être amené à augmenter son niveau d'expertise, ou à acquérir diverses compétences (poly-compétence) pour gagner en polyvalence.

Les parcours professionnels facilitant les mobilités d'un poste d'origine à un poste cible, il sera pris en considération l'aspect classification des métiers dans cette démarche. Une évaluation de la classification des métiers cibles fera partie intégrante de la mise en place d'un parcours professionnel.

Un premier volet de 30 parcours sera mis en place en 2021.

Le suivi de la mise en place de ces parcours se fera au sein des instances GEPP.

### ARTICLE 4. TRANSFERT DE SAVOIRS ET DE CONNAISSANCES

Dans le cadre de nos engagements sur l'Emploi et les Compétences, Airbus Helicopters souhaite insister sur le transfert de savoirs et de connaissances.

La transmission du savoir est un processus qui devra être mis en place dans le cadre des mobilités et départs.

Pour ce faire, il conviendra dans un premier temps d'identifier sur l'année 2021 les porteurs de connaissances critiques. Un processus spécifique sera déployé à cette occasion, qui sera renouvelé tous les ans dans le cadre des revues annuelles de People Review.

Pour la population identifiée comme possédant un savoir critique, une méthode adaptée est mise à disposition des managers et employés dans le cadre de départs ou de mobilités.

Pour tout autre mouvement, une solution simplifiée sera également mise à disposition et fera partie de tout processus de mobilité et de départ.

Ce sujet fera l'objet d'une information dédiée auprès de l'encadrement.

Le suivi de la mise en place se fera au sein de la commission GEPP.

Dans le cadre de la mise en avant de compétences d'excellence, la Direction s'engage à soutenir la participation des salariés Airbus Helicopters au concours de Meilleur Ouvrier de France.

## **ARTICLE 5. CONDITIONS NECESSAIRES A L'INTERNALISATION DE CHARGE**

Face à la baisse prévue de la charge directe en production, la Direction et les partenaires sociaux conviennent de collaborer pour **favoriser le développement de nouvelles activités permettant de limiter l'impact de cette baisse et de sécuriser l'emploi**. L'objectif est de **développer des activités rentables et robustes, créatrices de valeur ajoutée**.

Par ailleurs, un projet pilote de ré-internalisation d'activité à Marignane est lancé dès début 2021. Suite à une analyse comparée « make or buy », la Direction accepte de planifier les activités nécessaires à cette relocalisation. Les partenaires sociaux seront impliqués dans ce projet pilote avec pour objectif l'optimisation du « business case » pour assurer la pérennité de cette activité et permettre de lancer d'autres projets.

Les partenaires sociaux seront informés mensuellement de l'évolution du projet et consultés à chaque fois que nécessaire sur les choix importants permettant d'assurer la viabilité de l'activité. L'expérience acquise au travers de ce projet devra permettre de contribuer à améliorer de façon continue la compétitivité de nos sites.

En effet, ce projet pilote doit permettre d'**expérimenter des solutions innovantes tant sur un plan industriel que social** : un bilan sera documenté par la Direction avec les partenaires sociaux après chaque étape du projet (appelée « gate ») pour standardiser les solutions pouvant contribuer à améliorer la compétitivité des sites en France et permettre le lancement d'autres projets de re-internalisation.

L'objectif ultime est de permettre de créer de la charge sur la période 2022/2024 dans un contexte de baisse d'activité sur le site de Marignane.

A titre indicatif, concernant le projet **Airframe H225**, le scénario étudié porte sur une production effective dès début 2023 avec la création de 50 à 60 emplois en 2022, permettant de lancer la formation et de préparer le transfert effectif et la montée en cadence.

Outre ce projet pilote, des investigations seront menées pour étudier les opportunités de développement de la charge liée à :

- la réparation de composants dynamique ;
- la relocalisation d'activités de nos fournisseurs ;
- la prise en compte de nouveaux projets de développement (X6 et X8).

### ARTICLE 6. PLAN DE RECRUTEMENT 2021

Airbus Helicopters s'engage dans une politique de recrutement pour l'année 2021 avec un volume de recrutement de **200 recrutements en France sur nos métiers critiques et en tension**, dont **30 embauches sur des métiers de production sur le site de Paris-Le Bourget**.

Ce plan de recrutement vise des métiers dit variables pour respecter notre objectif de réduction des métiers fixes en lien avec l'accord de Rupture Conventionnelle Collective.

En matière de recrutement et dans le contexte actuel, la priorité sera donnée à la **mobilité interne au sein du groupe Airbus** et à notre **politique Emploi Jeunes** avant tout autre recrutement externe.

Une attention toute particulière sera portée, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique recrutement, au bon respect de nos engagements en termes de **diversité**, conformément aux accords collectifs du groupe Airbus Group et aux accords Airbus Helicopters applicables.

### ARTICLE 7. PLAN EMPLOI JEUNES

Plus que jamais en temps de crise, l'engagement sociétal d'Airbus Helicopters dans la formation et l'emploi des jeunes prend tout son sens. Notre politique Emploi Jeunes a pour but :

- **d'investir sur le long terme sur la formation** des jeunes dans les métiers de l'aéronautique ;
- **de garantir une bonne mixité dans l'entreprise** et de participer au renouvellement des générations, en permettant le transfert de savoirs et de compétences entre générations ;
- **d'acquérir des compétences techniques et digitales émergentes**.

A ce titre la Direction s'engage à trois égards dans une **Politique Emploi Jeunes** :

- la **formation des jeunes** en accueillant **plus de 600 jeunes en formation** sur tous types de contrats (apprentissage, stages, CIFRE, VIE) ;
- **l'emploi des jeunes** avec **25% de nos recrutements** en provenance de nos filières de pré-recrutement (apprentissage, stages, CIFRE, VIE) ;
- **l'emploi des jeunes** avec **33% de nos recrutements** sur une population de jeunes d'âge égal ou inférieur à 26 ans ;
- la **valorisation du concours du Meilleur Apprenti de France** dans le cadre de la formation de nos apprentis.

Pour l'année 2021, en raison du contexte particulier du gel des embauches en 2020, les engagements sur l'emploi des jeunes 25% de nos recrutements en provenance de nos filières de pré-recrutement) couvriront les jeunes sortants en 2020 et 2021.

Le suivi de ces engagements sera présenté lors des réunions de la commission GEPP et en groupe paritaire de suivi du plan TREMPLIN, tel que défini au Chapitre VI du présent accord.

### ARTICLE 8. SYNTHÈSE DES ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI

	Marignane	Paris Le Bourget	Total
<b>Recrutement 2021</b>	<b>165</b>	<b>35</b>	<b>200</b>
<b>Politique Emploi Jeune</b>	<b>25 %</b> des recrutements issus de la politique Emploi Jeunes <b>33 %</b> des recrutements d'âge égal ou inférieur à 26 ans		<b>50</b> <b>66</b>
<b>Politique Apprentissage</b>	~ <b>340</b> apprentis en formation chaque année	~ <b>40</b> apprentis en formation chaque année	<b>380</b>
	~ <b>200</b> nouveaux apprentis pour la campagne 2021	~ <b>25</b> nouveaux apprentis pour la campagne 2021	<b>225</b>
<b>Politique Stages</b>	<b>130</b> stagiaires / ans pour des stages de plus de 3 mois <b>70</b> stagiaires / an pour des stages de moins de 2 mois		<b>200</b>
<b>Politique CIFRE</b>	<b>30</b> CIFRE en permanence sur des contrats de recherche ~ <b>10</b> nouveaux contrats / an		<b>30</b>
<b>Politique VIE</b>	<b>45</b> VIE en mission dans le monde entier ~ <b>25</b> nouvelles missions par an		<b>45</b>



### CHAPITRE III. TEMPS DE TRAVAIL

---

L'aménagement du temps de travail est un levier important pour :

- adapter la ressource à la charge,
- assurer le respect des délais de livraison pour la satisfaction des clients,
- améliorer notre compétitivité en optimisant le taux horaire.

Les modèles d'aménagement du temps de travail ont fait l'objet de plusieurs accords d'entreprise successifs, dont le plus récent dénommé « C.A.R.E » qui a permis de mettre en place une boîte à outils diversifiée.

Les signataires s'engagent à suivre ensemble l'efficacité du temps de travail au travers d'un groupe de travail paritaire, qui est précisé dans le chapitre VI du présent accord.

#### **TITRE 1. RENFORCEMENT DE LA BOITE A OUTILS AVEC DE NOUVEAUX HORAIRES STANDARDISES**

Les Parties ont convenu de trois nouveaux horaires standardisés pour contribuer à la flexibilité de l'aménagement du temps de travail :

- horaire en cas de canicule,
- horaire en cas de crise sanitaire,
- horaire samedi / dimanche.

Ces horaires s'inscrivent dans le cadre des accords C.A.R.E (boîte à outils).

Les règles relatives à ces trois nouveaux horaires sont définies au sein du présent Titre 1.

### **A. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EQUIPE DE SUPPLEANCE DU WEEK-END**

---

#### **Préambule**

En complément de l'utilisation d'horaires spéciaux tels que les 2x8, les 3x8, le décalé de jour, la mise en place d'équipes de suppléance Samedi-Dimanche permet :

- d'optimiser l'utilisation des moyens industriels capacitaires (à titre d'exemple : le Centre de la Mécanique, les Services Centers) ;
- d'opérer des opérations spécifiques en FAL et pistes ;
- de répondre, éventuellement, aux besoins très ponctuels d'autres secteurs de l'entreprise (par exemple les essais, le labogyr, le delivery center).

En effet, le travail en équipe de suppléance du week-end permet à l'entreprise d'optimiser l'utilisation de ses moyens de production et de faire face plus sereinement à ses contraintes de production en fonction des pics d'activités enregistrés afin de livrer les clients dans les délais impartis.

Le choix de la mise en œuvre de cet horaire relève du pouvoir de direction de l'employeur et fait partie des horaires spécifiques, à ce titre il doit faire l'objet d'une double validation (RH et managériale). Il doit rester exceptionnel.

#### **ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel Non Cadre majeur, sur volontariat, travaillant sur les Etablissements d'Airbus Helicopters en France ou ses sites rattachés.

#### **ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF SD**

L'équipe de suppléance repose sur la présence pendant le week-end de personnels travaillant :

- soit dans le cas d'une seule équipe : en un poste de 12h de présence en journée (horaires de l'équipe A tels que décrits dans l'article 3 du présent Titre). Cette organisation est réservée aux services dont les effectifs ne permettent pas de mettre en place 2 équipes alternantes telles que décrites ci-dessous.
- soit dans le cas de 2 équipes alternantes : en deux postes de 12h de présence qui se succèdent (horaires des équipes A et B tels que décrits dans l'article 3 du présent Titre).

Le personnel concerné affecté au mode d'organisation en SD ne peut en aucun cas le cumuler avec d'autres modes de travail la semaine (ni en journée, ni avec de l'astreinte).

Afin d'assurer un fonctionnement optimal à ce mode d'organisation, les responsables hiérarchiques du secteur et les fonctions support et maintenance pourront être mobilisés pour apporter leur soutien aux salariés sous forme d'astreinte ou en présentiel.

#### **ARTICLE 3. HORAIRES JOURNALIERS DE TRAVAIL**

L'organisation peut comprendre une ou deux équipes SD :

- **l'équipe A (« week-end jour »)** en 2 postes de 12h
  - succédant à une équipe en 2x8 ou du 1x8 de nuit, les horaires seront : 6h – 18h le samedi et 6h – 18h le dimanche ;
  - succédant à une équipe en 3x8, les horaires seront : 5h – 17h le samedi et 5h – 17h le dimanche.
- **l'équipe B (« week-end nuit »)** qui viendra, en fonction de l'activité, relayer l'équipe A en 2 postes de 12h
  - 18h – 6h le samedi et 18h – 6h le dimanche ;
  - 17h – 5h le samedi et 17h – 5h le dimanche.

Les équipes A et B sont mises en place pour une durée minimum de deux semaines, avec une rotation des équipes : le personnel concerné sera positionné sur une vacation différente chaque week-end.

### **ARTICLE 4. DUREES JOURNALIERES DE TRAVAIL DE REFERENCE ET DES PAUSES**

Le temps de présence au cours d'une vacation est fixé à 12h pour chaque catégorie de personnel. Par conséquent, la durée hebdomadaire se trouve ainsi fixée à 24h (12h de présence le samedi et 12h de présence le dimanche) pour un Non Cadre Non Forfaité et pour un Non Cadre Forfaité.

Le temps de présence comprend un temps de pause d'une heure. L'heure de pause peut être fractionnable en 3 fois maximum dans la limite d'une heure, dont une pause d'au moins 30 minutes pour permettre aux salariés de se restaurer.

Pour le décompte des heures supplémentaires, le temps de travail des salariés (travaillant selon l'organisation de temps de travail SD) pris en compte est de 35h pour les NCNF et de 37h pour les NCF.

### **ARTICLE 5. PARTICULARITE DE L'HORAIRE**

Les jours fériés survenant un samedi ou un dimanche, à l'exception du 1er mai, seront travaillés et donneront lieu aux majorations conventionnelles liées au travail pendant un jour férié.

### **ARTICLE 6. MODALITES DE RECOURS AU DISPOSITIF « SD »**

Le salarié devra déclarer son volontariat à sa hiérarchie par écrit en début d'année civile pour une période de 12 mois dans l'éventualité où il serait amené à faire un horaire « SD » sur l'année civile. En cas de raisons familiales dûment justifiées, le salarié conserve la possibilité de se rétracter à tout moment. Il devra alors en informer sa hiérarchie par écrit au plus tôt.

Un délai de prévenance de deux semaines calendaire minimum doit être respecté entre le moment où le salarié volontaire est informé et la mise en place de l'horaire, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra entrer 6 fois maximum par an dans le dispositif, et un délai de carence d'un mois minimum devra être appliqué entre la sortie de l'horaire SD et une nouvelle entrée dans l'horaire SD (hors retour à un horaire de jour pour prise de congés ou formation).

Le manager devra avertir le salarié dans un délai minimum de 5 jours ouvrés de la prolongation ou de la fin de cet horaire.

### **ARTICLE 7. MODALITES D'ENTREE ET DE SORTIE DANS L'HORAIRE SD**

Les modalités d'entrée ou sortie des horaires SD (pour les équipes A et B) sont les suivantes :

- les modalités d'entrée : le dernier jour travaillé la semaine précédant l'entrée dans le dispositif SD, est fixé au mardi. Le personnel travaillant sur un horaire couvrant deux journées calendaires terminent sa journée le mercredi matin.
- les modalités de sortie : le premier jour travaillé la semaine suivant la sortie du dispositif SD, est fixé au mercredi.

Lors de la sortie du dispositif SD, l'horaire est obligatoirement en journée lors de la semaine suivant la sortie du dispositif SD.

### **ARTICLE 8. ENTREE ET SORTIE EN COURS D'ANNEE DANS L'HORAIRE SD ET JNTS/JNTE**

Pendant la période travaillée selon l'organisation du temps de travail SD, le salarié n'acquiert pas de jours JNTS et JNTE.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année dans l'horaire SD, le nombre de jours JNTS et de JNTE des salariés concernés sera proratisé en fonction tenant compte des périodes travaillées en SD.

### **ARTICLE 9. CONTREPARTIES DU DISPOSITIF « SD »**

Le travail le samedi et le dimanche implique l'aménagement provisoire des principes de la programmation annuelle.

Les périodes effectuées en SD au cours d'une année seront comptabilisées selon l'horaire de référence de :

- 35h pour un Non Cadre Non Forfaité ;
- 37h pour un Non Cadre Forfaité.

pour le calcul de l'annualisation.

Rémunération des salariés selon leur catégorie :

- Non Cadre Non Forfaité : paiement sur la base de 35h hebdomadaires pour 22h réellement travaillées,
- Non Cadre Forfaité : paiement sur la base de 37h hebdomadaires pour 22h réellement travaillées,

Une majoration salariale forfaitaire de 10% est appliquée sur le temps de travail réel pour le salarié qui effectue une rotation consécutive dans une équipe A (week-end jour) et une équipe B (week-end nuit). Cette majoration se calcule en prenant en compte le taux horaire de base du salarié.

Le personnel en SD bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an, comme l'ensemble des salariés d'Airbus Helicopters en France. Le décompte de prise des congés payés sera identique au mode de décompte applicable aux temps partiels :

- les salariés ne pourront pas positionner de jours de congés payés pendant la période SD pour préserver les dispositions d'annualisation (base de calcul des CP et RTT de fin d'année maintenue) ;
- aucune absence en journée ne peut être posée pendant la période SD (flexible, heure excédentaire, CET, JNTE...).

En termes de gestion administrative, les salariés en SD seront positionnés en horaire de journée durant leurs congés payés.

Une indemnité de panier repas est versée chaque samedi et dimanche travaillés, selon les mêmes modalités que l'organisation VSD prévues par les accords C.A.R.E.

Le personnel pratiquant l'horaire « SD » et utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur l'établissement est remboursé de ses déplacements pour chaque jour travaillé, conformément aux règles URSSAF en vigueur et plafonnées à 60 km aller/retour et à 7CV.

La prime de flexibilité telle que définie dans l'article 3 de « l'accord C.A.R.E portant rénovation de l'organisation du temps de travail du personnel NON CADRE au sein de la société Airbus Helicopters » est applicable à l'horaire « SD ». Une durée minimale, et de 4 semaines consécutives, est requise dans l'horaire « SD » afin d'être pris en compte pour l'application de cette prime.

### **ARTICLE 10. MODALITES D'ACCES ET DE REMUNERATION DES TEMPS DE FORMATION**

Une attention particulière est portée au maintien et au développement des compétences des salariés, y compris en SD. A ce titre, des aménagements adaptés aux horaires spécifiques de cette population seront mis en place.

Les formations se dérouleront par principe en semaine et ne pourront pas avoir pour conséquence de déroger aux temps de repos (hebdomadaires et quotidiens) ou de dépasser les durées maximales de temps de travail (hebdomadaires et quotidiens) prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ainsi, selon la durée de la formation effectuée, les aménagements suivants seront respectés :

- pour les salariés en horaire d'équipe A la semaine précédant la formation :
  - o durée  $\leq$  3 jours : pas d'incidence
  - o durée  $\geq$  4 jours : passage en horaire de jour, à compter de la semaine précédente (total 2 semaines en horaire de jour)
  
- pour les salariés en horaire d'équipe B la semaine précédant la formation :
  - o durée  $\leq$  3 jours : la formation peut avoir lieu à compter du mardi au plus tôt
  - o durée  $\geq$  4 jours : passage en horaire de jour, à compter de la semaine précédente (total 2 semaines en horaire de jour)

Les heures effectuées (heures de travail + heures de formation) au-delà de leur horaire contractuel seront considérées comme des heures excédentaires.

### **ARTICLE 11. MODALITES DE GESTION DE FIN ANTICIPEE DU DISPOSITIF**

Une sortie anticipée du dispositif est envisageable en cas de survenance d'une restriction d'aptitude médicale reconnue par le service de santé au travail ou en cas de raisons familiales dûment justifiées.

### **ARTICLE 12. DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent dispositif est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2021.

## **B. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL « HORAIRE CANICULE »**

---

### **Préambule**

En réponse aux périodes de canicule qui sont de plus en plus fréquentes et intenses, les parties s'accordent pour agir en faveur des salariés en permettant l'adaptation de leurs horaires de travail en cas de conditions de travail éprouvantes dans ce contexte.

Aussi, pour préserver la santé des salariés, les personnels d'atelier et des bancs d'essai (opérateurs et personnels dans les bureaux d'atelier non climatisés ou en extérieur) pourront arriver plus tôt le matin.

Bien que l'adaptation des horaires en cas de fortes chaleurs ne constitue pas une obligation prévue par le Code du Travail, les parties conviennent de la nécessité de formaliser cette pratique.

### **ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre travaillant sur les établissements d'Airbus Helicopters en France ou sites rattachés.

### **ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF « HORAIRE CANICULE »**

En cas d'activation du niveau 3 « alerte canicule » (orange) par le Préfet et afin de garantir la santé et la sécurité des salariés travaillant dans des locaux non climatisés ou en extérieur, les horaires du personnel en journée seront décalés sur l'horaire 2x8 du matin, à savoir 06h00 – 13h30 pour un Non Cadre Non Forfaité et 06h00 – 13h54 pour un Non Cadre Forfaité, avec une pause de 30 minutes, sans majoration et sans paiement d'indemnité kilométrique.

Les changements d'horaires liés à l'activation de l'alerte canicule n'entraînent aucune modification des majorations et des indemnités kilométriques et ne sont pas comptabilisés dans le calcul pour la prime de flexibilité.

Les changements d'horaires s'appliquent pendant toute la durée du niveau d'alerte orange ou rouge. Dès la levée du niveau 3 « alerte canicule », les salariés réintègreront leur horaire de travail comme défini dans le plan de roulement initial.

### **ARTICLE 3. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent dispositif entre en vigueur le 1er mars 2021. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **C. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL « CRISE SANITAIRE »**

---

#### **Préambule**

Afin de faire face à une crise sanitaire (ex : pandémie...), l'entreprise peut être amenée à modifier les horaires de travail afin de respecter les règles sanitaires (distanciation, nettoyage des locaux, limitation de la densité dans les locaux, non croisement des équipes,...).

Les parties conviennent de se prémunir d'un dispositif mobilisable pour modifier les horaires de façon temporaire afin de protéger la santé des salariés pendant la crise sanitaire, en veillant à éviter la présence concomitante des différentes équipes dans les vestiaires.

#### **ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre, dont le poste est non éligible au télétravail, travaillant sur les établissements d'Airbus Helicopters en France ou sites rattachés.

#### **ARTICLE 2. CADRE DU DISPOSITIF « CRISE SANITAIRE »**

En cas d'activation du stade 3 (au niveau local ou national) par les autorités sanitaires, les salariés pourront être organisés en deux vacations sur les horaires suivants uniquement comme suit :

- l'horaire de journée avec neutralisation de la plage variable l'après-midi et ajusté de la manière suivante :
  - o 7h - 15h30 pour un Non Cadre Non Forfaité
  - o 6h36 - 15h30 pour un Cadre Forfaité
- le décalé de jour :
  - o 16h30 - 23h56 pour un Non Cadre Non Forfaité
  - o 16h06 - 23h56 pour un Cadre Forfaité.

Les heures excédentaires après 15h30 sur l'horaire de journée et les heures excédentaires avant le décalé de jour sont interdites pendant l'application de ce dispositif.

Les équipes devront effectuer des rotations tous les 15 jours, sauf cas particuliers.

Afin de limiter une trop grande densité dans les ateliers, les managers veilleront à répartir les salariés de façon adaptée entre les deux vacations, sauf cas particulier.

Le temps de repas applicable demeure inchangé, ainsi que les dispositions applicables à ces horaires (cf. accord d'entreprise C.A.R.E portant sur la rénovation de l'organisation du temps de travail du personnel non-cadre).

Un délai de prévenance de 48h maximum doit être respecté sauf circonstance exceptionnelle. Pour pratiquer l'horaire crise sanitaire, une durée minimale d'une semaine est requise.

Dès la levée du stade 3 par les autorités sanitaires, les salariés réintègreront leur horaire de travail initial.

#### **ARTICLE 3. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent dispositif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2021. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **TITRE 2. REFONTE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL « TEMPS PARTIEL »**

#### **Préambule**

Un accord relatif au temps partiel a été conclu entre la Société et les Organisations Syndicales Représentatives le 13 décembre 1994. Il a été complété par un avenant n°1 en date du 30 novembre 1998.

La société a, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, dénoncé l'ensemble de l'accord relatif au temps partiel susvisé et son avenant n°1.

Il est alors apparu indispensable de procéder à une négociation en vue de la mise en place d'un nouvel accord relatif au temps partiel au sein de l'entreprise.

#### **ARTICLE 1. OBJET**

Les dispositions du présent Titre constituent un ensemble propre, autonome et détachable du reste du présent accord. Elles pourront ainsi être révisées et dénoncées sans que cela n'entraîne révision et dénonciation du reste du présent accord, comme cela est rappelé aux dispositions du Chapitre VI du présent accord.

Le présent Titre 2 se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, ou autres dispositions prévues par accords collectifs, antérieurs à sa conclusion **et ayant un objet identique**, appliqués chez Airbus Helicopters en France.

Le Parties ont convenu d'actualiser les modalités d'organisation du temps partiel.

En outre, les Parties sont convenues par le présent Titre de mettre fin, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, au dispositif d'allocation complémentaire, pour :

- tout nouvel accès en temps partiel et ce, à compter de l'année 2021 ;
- ou toute modification de la formule de temps partiel choisie pour les salariés d'ores et déjà en temps partiel et ce, à compter de l'année 2021.

A titre transitoire, pour les salariés bénéficiant, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, d'une allocation complémentaire en vertu d'une formule de temps partiel annualisée encadrée par un avenant contractuel conclu en application du dispositif conventionnel antérieur, le bénéfice de cette allocation prendra définitivement fin au terme de l'avenant en question et en tout état de cause au plus tard à la date du 31 décembre 2021.

#### **ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION**

Le présent Titre est applicable aux salariés d'Airbus Helicopters en France, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont le temps de travail est décompté en heures selon l'annualisation du temps de travail notamment prévue au sein de l'accord collectif C.A.R.E et en particulier du « dispositif dit C.A.R.E non cadres ».

Le temps partiel annualisé concerne les salariés dont la durée du travail annuelle est inférieure à la durée annuelle du travail fixée par l'accord C.A.R.E et en tout état de cause à 1 607 heures annuelles.



### ARTICLE 3. MODALITES DE MISES EN ŒUVRE

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, et soumis à une annualisation du temps de travail, peuvent opter pour l'une des formules de temps partiel annualisé représentant respectivement 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% de la durée annuelle effective du travail pour un travail à temps plein.

Les salariés souhaitant :

- passer à temps partiel ;
- modifier la durée ou les modalités de leur temps partiel ;
- revenir à temps plein.

devront en faire la demande par écrit à leur responsable hiérarchique et leur HRBP, en respectant un préavis minimum de trois mois.

Les modalités pratiques de mise en œuvre, dont l'adaptation de la charge de travail et la répartition de la durée du travail, seront définies en accord avec le salarié demandeur, son responsable hiérarchique et le HRBP.

Pour la mise en œuvre, le responsable hiérarchique et le HRBP rechercheront tous les aménagements possibles permettant de répondre favorablement à la demande du salarié.

Tout refus de passage à temps partiel ou de modification du temps partiel sera motivé et notifié à l'intéressé par écrit dans les deux mois suivant la demande.

La transformation, d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel ou la modification d'un contrat de travail à temps partiel, s'effectue au moyen d'un avenant au contrat de travail conclu pour une durée de 12 mois basée sur l'année civile (1er janvier-31 décembre) et renouvelable pour la même durée par tacite reconduction. Cet avenant précisera la durée du travail et la répartition des horaires de travail du salarié. Les parties rappellent que la durée de travail et les horaires pourront exceptionnellement être modifiés dans les conditions prévues dans le contrat ou l'avenant de temps partiel, en respectant un délai de prévenance minimum de 7 jours.

Par exception, un passage à temps partiel en cours d'année est possible, dans ce cas une plus courte durée sera prévue de telle manière que le terme de l'avenant soit au 31 décembre de l'année concernée.

### ARTICLE 4. CALCUL ET ORGANISATION DES HEURES D'INACTIVITE DANS LE CADRE D'UN TEMPS PARTIEL

Les salariés concernés bénéficient d'heures d'inactivité, dont le nombre varie d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré et selon qu'il s'agit d'une année bissextile ou non.

Ce nombre d'heure d'inactivité sur la période de référence est calculé comme suit :

**Heures Théoriquement Travaillées – nombre d'heures d'un temps partiel = heures d'inactivité**

**Avec :**

**Heures Théoriquement Travaillées** = Nombre de jours total sur la période de référence - Nombre de samedi et dimanche sur la période de référence - Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré sur la période de référence - 25 jours de congés payés- 17 JNT X par le nombre d'heure quotidien selon le statut du salarié.

Les heures d'inactivité sont obligatoirement prises au cours de l'année civile de référence.

En cas de solde positif à l'issue de la période de référence :

- le salarié ne pourra prétendre à aucune rémunération supplémentaire s'il n'a pas pris la totalité de ses heures d'inactivité de sa propre initiative.

Si le salarié n'a pu prendre la totalité de ses heures d'inactivité à la demande de sa hiérarchie, le solde restant sera majoré de 10%. Ce dernier devra être placé sur les compteurs de CET autres droit ou fin de carrière.

Le solde restant ne peut être pris au-delà du 31 décembre.

Les heures d'inactivité doivent être réparties de façon à permettre l'exécution normale du travail.

Elles peuvent être prises par journée entière, par demi-journée ou par heure.

Le positionnement des heures d'inactivité ne saurait conduire les intéressés à cumuler plus d'une semaine d'absence par mois civil.

Les heures d'inactivité sont librement positionnées sur les jours ouvrés de la semaine par les salariés concernés en fonction des contraintes du service selon les modalités ci-après, et soumises à validation de la hiérarchie.

### **ARTICLE 5. INCIDENCE DES ABSENCES**

Le nombre d'heures d'inactivité est fonction du temps de travail effectif dans l'année.

En cas d'absence, le nombre d'heures sera proratisé en fonction de la durée de l'absence (autre que les heures d'inactivité).

Les entrées et sorties en cours de période se feront selon les règles prévues au sein de l'accord collectif C.A.R.E et en particulier du « dispositif dit C.A.R.E non cadres ».

### **ARTICLE 6. LISSAGE DE LA REMUNERATION**

La rémunération des salariés à temps partiel fait l'objet d'un lissage, de telle sorte qu'ils perçoivent chaque mois le douzième de la rémunération annuelle à laquelle ils ont droit, hors prime annuelle.

La rémunération est proratisée en fonction du temps de travail.

### **ARTICLE 7. STATUT DU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL ET RETOUR A TEMPS PLEIN**

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et garanties que les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne leur évolution de carrière, l'application des Accords d'Entreprise, les possibilités de Formation, de Mobilité interne ou géographique.

La Société assure un suivi particulier de l'évolution de carrière des personnels à temps partiel et en présente les résultats une fois par an au niveau du Comité Social et Economique Central et du Comité Social et Economique d'Etablissement.

A l'expiration de leur avenant à temps partiel, les salariés bénéficient d'une garantie de retour à temps plein au sein de leur services dans un poste de responsabilités comparables à celui qu'ils occupaient préalablement à leur passage à temps partiel ou durant son temps partiel lorsque les responsabilités exercées sont plus importantes. Lorsque l'évolution de l'organisation du service rend impossible le retour à temps plein dans les conditions ci-avant exposées, le salarié et sa hiérarchie peuvent, d'un commun accord, se rapprocher des services RH pour rechercher une solution appropriée dans un autre secteur.

### **ARTICLE 8. DUREE ET MODALITES SPECIFIQUES DE DENONCIATION ET DE REVISION**

Les dispositions du présent Titre sont à durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Conformément aux dispositions du Chapitre VI du présent accord, compte tenu de leur spécificité, les dispositions du présent Titre pourront faire l'objet d'une dénonciation et d'une révision propres, dans les mêmes conditions que celles exposées audit Chapitre VI. Les Parties s'accordent sur le fait qu'une telle dénonciation / révision ne sera pas de nature à dénoncer / réviser ou remettre en cause le reste des dispositions du présent accord.

## CHAPITRE IV. OPTIMISATION DES COÛTS SOCIAUX

---

### Préambule

Dans le contexte rappelé en préambule du présent accord visant à améliorer la compétitivité et l'avenir d'Airbus Helicopters, la Direction a souhaité optimiser les coûts sociaux et les coûts du travail, démarche indispensable pour répondre à notre objectif de pérennisation de la charge et des emplois.

Les parties conviennent également de tendre à harmoniser les usages en vigueur dans les établissements de Marignane et Paris Le-Bourget.

### ARTICLE 1. OPTIMISATION DES TRANSPORTS DU PERSONNEL

Les moyens de transports nécessitent une constante adaptation pour répondre aux évolutions de l'entreprise, aux services proposés par les collectivités locales et à l'optimisation du transport des salariés vers leur lieu de travail.

Il est précisé que la gestion des transports du personnel relève de la responsabilité de chaque établissement d'Airbus Helicopters en France.

Dans cet objectif d'optimisation des coûts sociaux, il est nécessaire de faire évoluer la gestion des transports au sein de chaque établissement et de tendre à la réduction, voire la suppression, des lignes privées financées par Airbus Helicopters au profit de transports publics, pour maintenir l'offre aux salariés de transports collectifs.

Les solutions mises en œuvre doivent considérer l'aspect financier avec, notamment, le ratio coût/fréquentation, l'aspect environnemental, l'aspect sécuritaire et démontrer leur efficacité.

Aussi, pour répondre à ces enjeux, les règles de fonctionnement suivantes ont été définies :

#### 1.1 REMISE EN CAUSE D'UN MOYEN DE TRANSPORT

Il est important de préciser qu'au-delà des mesures du présent article, les parties ouvriront une négociation en 2021 sur les mesures destinées à améliorer la mobilité des salariés pour leurs déplacements domicile-travail, notamment en réduisant leur coût et en promouvant l'usage de modes de transport « vertueux » écologiquement.

##### 1.1.1 Etablissement de Marignane – bus privés

- Les lignes de bus privées pourront être modifiées, voire supprimées, si au moins une des conditions suivantes est remplie :
  - destination desservie par une ligne publique compatible avec les horaires pratiqués au sein de l'établissement ;
  - taux de d'utilisation inférieur à 25% de la capacité maximale du moyen de transport, pendant une durée de trois mois consécutifs, pour une ligne ou une rotation ;

– capacité à assurer le service avec une autre ligne privée de l'entreprise.  
Pour chaque ligne ou rotation, le taux d'utilisation est calculé mensuellement de la façon suivante :

Taux d'utilisation (%) =  $\frac{\text{Nombre de salariés}}{\text{Fréquence} \times \text{Capacité}}$

Etant entendu que :

Nombre de salariés : total des salariés d'Airbus Helicopters de l'Etablissement de Marignane ayant utilisé la ligne ou la rotation pendant le mois considéré (comptabilisé par pointage dans le bus),

Fréquence : nombre total de trajets sur cette ligne ou rotation pendant le mois considéré (un aller ou un retour),

Capacité : capacité maximale de transport du moyen mis en œuvre sur cette ligne ou rotation (un bus de 50 places par exemple)

### **1.1.2 Etablissements de Marignane et de Paris Le-Bourget – Navettes Privées**

- Les lignes de navettes privées pourront être modifiées, voire supprimées, si au moins une des conditions suivantes est remplie :
  - Offre publique couvrant les liaisons entre le site et le point de destination ;
  - Taux d'utilisation inférieur à 25 % de la capacité maximale du moyen de transport ;
  - Capacité à assurer le service avec une autre navette privée de l'entreprise ;
  - Infrastructure existante permettant d'effectuer la liaison par un autre moyen (à pied, en vélo, ...).

## **1.2 PROCESSUS DE DÉCISION**

### **1.2.1 Etablissement de Marignane**

Les décisions relatives aux modifications ou suppressions de lignes, rotations ou navettes privées supportées financièrement par Airbus Helicopters, selon les règles mentionnées au paragraphe 1.1 ci-dessus, seront évoquées en CPRR (Commission Prévention des Risques Routiers), selon le processus suivant :

- a) identification d'un moyen de transport répondant aux règles décrites dans les paragraphes 1.1 ci-dessus par la Direction Etablissement ;
- b) convocation de la CPRR ;
- c) présentation du dossier en CPRR ;
- d) communication auprès des salariés ;
- e) mise en œuvre de la décision.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'Etablissement pourra prendre la décision de suspendre, voire supprimer des lignes, rotations ou navettes privées. Cette décision sera portée à l'ordre du jour du CSE-E, pour information/consultation.

### **1.2.2 Etablissement de Paris Le-Bourget**

Les décisions relatives aux modifications ou suppressions de navettes privées supportées financièrement par Airbus Helicopters, selon les règles mentionnées au paragraphe 1.1 ci-dessus, seront évoquées en CSE-E, selon le processus suivant :

- a) identification d'un moyen de transport répondant aux règles décrites dans le paragraphe 1.1 ci-dessus par la Direction Etablissement ;
- b) information du CSE-E ;
- c) communication auprès des salariés ;

d) mise en œuvre de la décision.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'Établissement pourra prendre la décision de suspendre, voire supprimer des navettes privées. Cette décision sera portée à l'ordre du jour du CSE-E, pour information/consultation.

### **1.3 COMMUNICATION**

Conscientes de la nécessité d'encourager l'utilisation des transports collectifs, les parties conviennent de la nécessité de développer la communication permettant aux salariés d'identifier les transports alternatifs à l'utilisation d'un véhicule personnel (transports collectifs, co-voiturage, etc.) disponibles pour effectuer le trajet lieu de travail /domicile.

### **1.4 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT COMMUN**

Par le présent accord, les parties conviennent de dénoncer les usages en vigueur en termes de prises en charge de frais de transport commun pour les salariés d'Airbus Helicopters en France, à compter du .....2021.

En remplacement des dispositions antérieurement applicables, les dispositions suivantes sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

A compter du .....2021, l'employeur prend à sa charge 70% du titre de transport en commun sur la base d'un tarif de 2e classe et du trajet le plus court.

Cette disposition vise le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, accompli au moyen de services de transports publics même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (y compris les services publics de location de vélo).

## **ARTICLE 2. JOURNEE DITE « RECREATIVE »**

Les parties constatent l'existence d'un usage applicable sur l'établissement de Marignane consistant à faire bénéficier d'une journée rémunérée et non-travaillée dans les conditions suivantes :

Objet : pour accompagner leur enfant à la journée récréative organisée par le CSE-E de Marignane chaque année sur le dernier trimestre de l'année. Cette journée est organisée pour les enfants des salariés de l'Établissement de Marignane de moins de 14 ans au 31 décembre de l'année en cours.

Bénéficiaires :

- Les mères de famille.
- ou
- La mère ou le père, si tous les deux ont un contrat de travail Airbus Helicopters.
- ou
- Les pères élevant seul un ou plusieurs enfants.

Cet usage prend fin à la date de signature du présent accord. Par conséquent, dès l'année 2021, si l'évènement est organisé sur un jour de semaine, les salariés souhaitant accompagner leur(s) enfant(s) devront poser une absence (congé, JNTS, TTC, etc.).

## **ARTICLE 3. AUTRE AXE D'OPTIMISATION DES COÛTS SOCIAUX**

La Direction a affirmé sa volonté de remettre en cause son adhésion à Expertis Solidaire au plus tôt. La Direction a pris la décision de rendre effective sa décision de remise en cause de son engagement actuel vis-à-vis d'Expertis Solidaire uniquement au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

La Direction renouvelle son engagement de maintenir des liens forts avec la structure paritaire Expertis, raison pour laquelle des discussions sont actuellement en cours entre la Direction et cette structure afin d'investiguer les services qu'Expertis pourrait potentiellement apporter à la société.

La Direction constate que le nombre de salariés bénéficiaires de la réservation de berceaux en crèche est faible par rapport aux nombres de salariés susceptibles d'être bénéficiaires et souhaite donc réfléchir à la mise en place d'un dispositif de substitution d'aide à la garde des enfants avant le début de leur scolarité pour tous les salariés.

Les Organisations Syndicales Représentatives seront concertées et les représentants du personnel seront naturellement tenus informés de l'évolution desdits dispositifs.

### CHAPITRE V. EXPERIENCE EMPLOYE

---

#### ARTICLE 1. L'AMBITION D'AIRBUS HELICOPTERS EN MATIERE D'EXPERIENCE EMPLOYE

L'Expérience Employé est un moteur essentiel de l'engagement et du sens donné au travail. Il s'agit de continuer à progresser dans le domaine de l'« Être Bien » en entreprise en mêlant la mise en pratique de la Qualité de Vie au Travail et le sens donné au travail.

En effet, l'objectif est de développer avec nos employés un environnement professionnel de confiance, où chacun se sent considéré et s'engage dans la vie et l'évolution de la société.

L'engagement et l'implication des salariés sont des leviers essentiels pour la compétitivité. Les employés ont besoin d'autonomie dans leur travail, d'être des salariés actifs et agissants.

Dans l'esprit de ce chapitre du présent accord, l'ensemble des actions en faveur de l'expérience employé visent à :

- travailler sur l'humain par le respect, l'amélioration continue, et la coopération au sein de la société ;
- donner aux salariés l'occasion d'exprimer ce qu'ils ressentent et de partager leurs expériences ;
- développer l'engagement de nos salariés ;
- augmenter l'efficacité et la performance des équipes : gage de satisfaction personnelle ;
- impliquer les représentants du personnel dans la construction et le déploiement des solutions ;
- accompagner les équipes à trouver des solutions innovantes et concrètes, impactant directement leur environnement de travail.

Ce chapitre s'inscrit en cohérence et complément de l'accord de groupe portant sur le cadre de la Qualité de Vie au Travail et des autres accords collectifs favorisant l'ambition du présent Chapitre (par exemple l'accord de groupe Airbus Group relatif au télétravail).

Il s'agit de formaliser et concrétiser 6 engagements de nature à continuer de développer l'engagement des employés.

- Engagement n°1 : Responsabiliser les équipes pour plus d'autonomie et de sens au travail ;
- Engagement n°2 : Amélioration du cadre de vie ;
- Engagement n°3 : Promotion des déplacements écoresponsable ;
- Engagement n°4 : Lancer un Challenge "IT for Green" ;
- Engagement n°5 : Création d'une démarche de progrès continu en ergonomie ;
- Engagement n°6 : Lancer une démarche d'optimisation des méthodes de travail.



Le présent chapitre fixe les ambitions, les moyens et les étapes applicables pour chaque engagement de l'expérience employé.

Les parties conviennent que les engagements de l'employé expérience ainsi que le budget associé seront revus et suivis selon les modalités prévues au chapitre VI du présent accord.

Il est entendu que les dispositions spécifiques aux équipes de Production pourront être étendues par la Direction aux autres secteurs de la société.

### • **ARTICLE 2. ENGAGEMENT N°1: RESPONSABILISER LES EQUIPES POUR PLUS D'AUTONOMIE ET DE SENS AU TRAVAIL**

**L'intention de cet engagement** est de renforcer la considération, la confiance et la reconnaissance des employés en favorisant leur autonomie et leur implication dans les évolutions et dynamiques de l'équipe.

#### **2.1 MISE EN PLACE ET SUPPORT D'EXPERIMENTATION D'EQUIPE DE PRODUCTION**

L'équipe « Show Leadership » sera en charge d'accompagner, de soutenir financièrement et de cadrer les expérimentations de la responsabilisation des équipes de production (Métiers Bleus et Blancs).

L'objectif est d'accélérer le déploiement de la démarche de responsabilisation des équipes en leur offrant l'opportunité de s'organiser et de gérer l'ensemble des défis qui les impactent.

Cette démarche ambitieuse doit être le fruit d'un travail coopératif pour faire évoluer les pratiques individuelles et collectives et les systèmes/processus au service de la responsabilisation de l'équipe.

Dans un premier temps, le cadre sera discuté et formulé dans le Groupe projet paritaire visé au chapitre VI du présent accord et rappelé au sein de l'accord cadre du 8 février 2021, puis testé dans les équipes de production pilotes.

#### **2.2 MISE EN ŒUVRE D'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION DES MANAGERS**

Dans un premier temps, une réflexion et des actions seront menées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de constituer une nouvelle boîte à outils d'ici la fin de l'année 2021.

D'une part, dans la première partie de l'année courant la signature du présent accord, la fonction Ressources Humaines sera en charge de réaliser l'étude du travail réel du manager par rapport aux attentes et à la définition du rôle du manager.

D'autre part dans la deuxième partie de l'année 2021, des ateliers avec les managers seront organisés afin de structurer la boîte à outil opérationnel pour atteindre les objectifs du manager, le kit des pratiques et routines managériales, des méthodes de cascade de communication ainsi que l'adaptation des comportements et compétences en lien avec le modèle de Leadership d'Airbus.

Le groupe de travail paritaires s'efforcera de travailler sur la communication ascendante et descendante en consolidant un système adapté à notre nouvel environnement : média, contenu, fréquence et guide. Une nouvelle boîte à outil de communication sera proposée avant la fin du premier semestre 2021.

Il s'agira également d'outiller et supporter les managers dans l'application et l'animation de leurs pratiques managériales afin d'accélérer l'efficacité collective, l'amélioration continue et la cohésion.

Dans un second temps, la formation First Time Manager sera adaptée en conséquence afin d'impliquer et accompagner les managers sur les évolutions du rôle et des outils proposés.

Le suivi de ces mesures sera réalisé, sur la durée, au travers des indicateurs ci-après, qui seront partagés au moins une fois par an avec le groupe paritaire :

- Nombre de participants aux sessions de formation First Time Managers.
- Taux d'adhérence aux pratiques managériales en production.
- Nombre d'ateliers et de participants.
- Nombre de communication relative à ce sujet.

### **2.3 MISE EN PLACE DU DISPOSITIF AIRWARD**

La société s'engage à mettre en place un levier de reconnaissance des performances sous format non monétaire individuel ou collectif, par le biais d'un dispositif appelé AIRward (bon cadeau).

Cet AIRward a pour objectif de reconnaître de façon immédiate un ou plusieurs salariés ayant eu une contribution significative au-delà des attentes et/ ou un comportement exemplaire reconnu comme favorisant **#OurValues**.

### **2.4. DUREE D'APPLICATION**

La présente mesure est applicable pour période « test » d'une durée d'un an et demi à compter du 1er juillet 2021 au plus tard (ou plus tôt par anticipation suivant les résultats de l'appel d'offre pour le choix du prestataire). A l'issue de cette période de test une évaluation sera menée afin d'examiner la reconduction éventuelle du système.

### **2.5. SALARIES ELIGIBLES**

Ce dispositif s'adresse à tous les collaborateurs qui ont un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec la société ; et qui ont un niveau égal ou inférieur à L4 ; ces deux conditions étant cumulatives.

Par ailleurs, cette mesure suivant un processus de décision managérial sera versée pour un volume d'effectif de 10% maximum de la population éligible (répartition par organisation).

- soit un maximum 900 salariés en 2021 pour l'ensemble des salariés éligibles ;
- soit un maximum 900 salariés en 2022 pour l'ensemble des salariés éligibles.

### **2.6. BUDGET ET FINANCEMENT**

Un budget sera défini annuellement au niveau de la société et des différents services. Il sera calculé sur la base d'un montant moyen de valeur de 300€ x le nombre de salariés éligibles au sein d'AIRBUS Helicopters en France.

Les AIRward individuels seront financés via un budget annuel par centre de frais organisation.

Les AIRward collectifs seront financés via le centre de coût du Manager.

### 2.7. MONTANTS

- **AIRward individuel** : La valeur du bon cadeau peut s'élever à un montant de 500 Euros maximum.
- **AIRward collectif** : La valeur monétaire de la récompense peut s'élever à un montant de 40 Euros par personne maximum. L'évènement (restaurant, activités, etc.) doit être organisé par le Manager.

### 2.8. VERSEMENT

- **AIRward individuel** : Le collaborateur se connecte à un site dédié pour choisir la récompense de son choix en fonction d'un nombre de points.
- **AIRward collectif** : Le collaborateur est convié à un événement par le Manager. Cet événement est financé par la société dans la limite de 40 Euros par personne.

### 2.9. PROCESS DECISIONNEL

Toute demande d'attribution d'un AIRward doit être initiée par le Manager via un outil dédié et après discussion et validation avec le HRBP concerné.

Les salariés seront informés de la décision d'attribution d'un AIRward par leur manager.

## ARTICLE 3. ENGAGEMENT N°2: AMELIORATION DU CADRE DE VIE

Une attention particulière sera portée à l'amélioration du cadre de vie sur les sites dans le but d'optimiser l'expérience de travail de nos salariés.

Pour ce faire des priorités devront être fixées répondant au mieux aux attentes des salariés dans le cadre des investissements définis.

Inspirées par le projet **#transformonsEnsemble** de Paris-Le Bourget, ces priorités seront co-construites avec les représentants des partenaires sociaux au sein des groupes paritaires sur l'expérience employé visés au chapitre VI du présent accord et rappelés par l'accord cadre du 8 février 2021.

Cet engagement sera traité directement dans le cadre de **#TransformonsEnsemble** pour le site de Paris-Le Bourget.

Concernant Marignane, les actions d'investissement seront adressées dans le cadre du Plan de compétitivité et de Développement des Sites.

## ARTICLE 4. ENGAGEMENT N°3: STRUCTURER UN PACK DEPLACEMENT ECORESPONSABLE

L'intention de cet engagement est de traduire les objectifs ambitieux de réduction de l'empreinte environnementale et l'attente des salariés sur ce sujet.

L'engagement d'Airbus en matière de réduction de notre empreinte environnementale et de développement durable se synchronisera dans la poursuite des investissements sur le site de Marignane et Paris-le Bourget.

Cet engagement sera pour le site de Paris-Le Bourget traité directement dans le cadre de **#TransformonsEnsemble** (exemple : projet à l'étude de Parking moto/ vélo photovoltaïque).

Il est convenu qu'au-delà des mesures du présent chapitre, les parties ouvriront une négociation en 2021 sur les mesures destinées à améliorer la mobilité des salariés pour leurs déplacements domicile-travail, notamment en réduisant leur coût et en promouvant l'usage de modes de transport « vertueux » écologiquement.

### **4.1 MISE EN PLACE DES VELOS EN LIBRE-SERVICE ET AMELIORATION DES ACCES AU SITE AVEC LA VOIE VERTE**

Le département « Site » de Marignane sera en charge de mettre en œuvre un nouveau service de déplacement sur le site pour nos employés avec des vélos en libre-service et la mise en place de la voie verte à l'abord du site en direction de Marignane et de Rognac.

Cette initiative est le fruit d'une année d'accompagnement et de construction collective d'un groupe d'employés dans le cadre du projet « Simplify Employee Experience ».

Un budget spécifique sera mis en œuvre afin de supporter cet investissement.

Une phase test sera mise en œuvre avec 150 vélos dans la première partie de l'année.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers de l'indicateur ci-après, qui sera partagé au moins une fois par an avec le groupe paritaire :

- Nombre d'utilisateurs sur une année des vélos en libre-service.

### **4.2 PROMOTION DU COVOITURAGE**

Le département « Site » de Marignane continuera de faciliter le co-voiturage pour les trajets quotidiens.

Des communications dédiées seront délivrées dans la continuité des principaux objectifs de la société en 2021 sur la réduction de notre empreinte environnementale.

Afin de privilégier ce moyen de transport, le site proposera, dans les parkings actuels et à proximité des accès au site, des places de parking réservées au co-voiturage.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers d'un indicateur ci-après, qui sera partagé au moins une fois par an avec le groupe paritaire :

- Nombre d'inscrit à la plateforme dédiée

### **4.3 MENER UNE REFLEXION SUR LA MISE A DISPOSITION DE BORNES ELECTRIQUES**

Cet engagement sera traité lors des discussions des groupes de projet paritaires visés au chapitre VI du présent accord.

Les actions d'investissement seront adressées dans le cadre du Plan de Développement des Sites de Marignane et dans le cadre de **#TransformonsEnsemble** pour le site de Paris-Le Bourget.

Pour ce faire des priorités devront être fixées répondant au mieux aux attentes des salariés dans le cadre des investissements définis.

### **ARTICLE 5. ENGAGEMENT N°4: LANCER UN CHALLENGE "IT FOR GREEN"**

L'intention de cet engagement est d'impliquer et responsabiliser les employés au travers d'un projet à impact positif sur l'utilisation de nos moyens informatiques.

Le département « IM » sera en charge de lancer un concours auprès des Directions de la société pour réduire le nombre d'Email, réduire le nombre d'impression et enfin optimiser les équipements informatiques.

Cette mesure contribuera directement aux principaux objectifs de la société en 2021 sur la réduction de notre empreinte environnementale.

Ce concours pourra prendre la forme d'un challenge d'équipe. L'animation de ce concours sera déclinée uniquement au niveau de la Direction afin d'impliquer et de spécialiser les actions de sensibilisation.

Notre intention est de valoriser les initiatives via notre système de récompense soit le programme Awards for Excellence qui est maintenant connu et reconnu au sein d'Airbus.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers des indicateurs ci-après, qui seront partagés au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé au chapitre VI du présent accord :

- Pourcentage d'impressions par an et par Direction.
- Pourcentage d'emails envoyés par an et par Direction.
- Nombre de participants au concours d'optimisation des équipements informatiques.
- Réduction des coûts liés aux équipements informatiques

### **ARTICLE 6. ENGAGEMENT N°5: CREATION D'UN PROGRAMME ERGONOMIE PARTICIPATIF DANS LES SECTEURS DE PRODUCTION**

L'intention de cet engagement est de développer une approche d'amélioration des conditions de travail permettant à la fois de préserver la santé des employés et de participer à la performance globale de la société.

Il s'agit de mettre en œuvre une démarche de progrès continu en ergonomie, au plus près du terrain et en impliquant les employés avec leur manager.

Le périmètre concerné couvre l'ensemble du périmètre production des sites de Marignane et Paris-le Bourget, avec une ambition de déploiement de la démarche sur 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **6.1 MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE D'ANALYSE ERGONOMIQUE DU TRAVAIL**

Le programme Ergonomie aura pour objectif de créer une dynamique d'amélioration pérenne des conditions de travail en identifiant et traitant les problèmes au plus près du terrain.

Il s'agira de mettre en place, dans chaque secteur de production, une approche centrée facteur humain qui devra être :

- pragmatique et concrète en s'appuyant sur l'analyse du fonctionnement réel du terrain ;
- systémique pour identifier les réelles causes racines des problèmes rencontrés ;
- pérenne en formant et en impliquant les acteurs terrain.

Ainsi, les situations nécessitant une amélioration seront identifiées, étudiées et hiérarchisées.

Les actions retenues seront intégrées dans un plan de progrès, qui sera soumis aux représentants du personnel.

### **6.2 MISE EN PLACE D'UN PLAN DE PROGRES ERGONOMIE**

Chaque secteur de production formalisera ses ambitions dans le domaine des conditions de travail à travers l'établissement d'un plan de progrès Ergonomie intégrant le développement de la démarche continue en Ergonomie et les actions d'améliorations identifiées.

Un budget spécifique sera attribué par secteur afin de supporter la mise en œuvre de ces actions.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers d'un indicateur ci-après, qui sera partagé au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé en chapitre VI du présent accord :

- Nombre de plan de progrès en Ergonomie.

### **6.3 ANIMATION GENERALE**

Un rôle d'amélioration continue sera attribué dans chaque secteur de production pour coordonner la démarche d'amélioration continue en ergonomie.

Pour atteindre cette ambition, le département « Operation » mettra en place les compétences nécessaires en Ergonomie pour soutenir le déploiement de cette démarche et le transfert de compétences en analyse des situations de travail et propositions de transformation.

Le département « Santé et Sécurité » assurera l'animation centrale du réseau d'amélioration continue ergonomie et veillera ainsi à développer les retours d'expérience et les échanges inter secteurs pour capitaliser sur les bonnes pratiques et exprimer des propositions sur des sujets communs (ex. manipulateurs, aide au maintien postural, matériel de vissage,...).

Le département « Operation »/ direction des sites auront en charge également l'animation, à travers une routine managériale, la définition des objectifs annuels et un suivi des plans de progrès sectoriels.

Les CSSCT de secteur seront associées au dispositif d'amélioration des conditions de travail à travers la présentation d'un programme annuel d'ergonomie présentant les priorités des actions, les investissements et les objectifs d'amélioration. Un bilan annuel des actions réalisées sur l'année écoulée sera également présenté.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers des indicateurs ci-après, qui seront partagés au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé au chapitre VI du présent accord et rappelé au sein de l'accord cadre du 8 février 2021 :

- Suivi des indicateurs sur les Troubles musculo-squelettiques.
- Intégration de 2 ressources pendant deux ans avec une expertise en Ergonomie.

### **6.4 FORMATIONS / SENSIBILISATIONS**

Les parties signataires s'engagent à donner une forte impulsion à l'amélioration des conditions de travail en déployant des modules de formation à l'ergonomie et à l'application des méthodes d'analyse des conditions réelles de travail.

Ces formations seront adaptées en fonction du public cible et pourront concerner les acteurs qui supportent la démarche.

Une sensibilisation aux fondamentaux en ergonomie sera également proposée aux personnes en charge des projets de conception des moyens et nouvelles situations de travail.

Une sensibilisation aux méthodes utilisées dans la démarche d'amélioration des conditions de travail sera également proposée aux représentants des CSSCT de secteur.

En complément, une formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique sera déployée (PRAP, anciennement gestes et postures). Cette formation intégrera les principes de renforcement musculaires. Des "relais" seront également formés pour animer et encadrer les séances de renforcement collectif dans les ateliers.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers des indicateurs ci-après, qui seront partagés au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé au chapitre VI du présent accord :

- Nombre de formations délivrées.
- Nombre de participants aux sessions de formation.

### **6.5 LA PROMOTION D'INNOVATION EN MATIERE DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le dernier axe de cet engagement concerne la capacité à traiter les situations critiques identifiées et à déployer des solutions innovantes, efficaces et adaptées au terrain.

Un travail de veille et d'accompagnement de l'introduction de dispositifs innovants d'aide à la manutention et au maintien postural sera mis en place et fera l'objet de présentation en CSSCT de secteur et d'une consultation du CSE-E concerné.

Enfin les parties signataires, dans la continuité de l'engagement n°1, souhaitent favoriser des employés responsabilisés, coopératifs et participatifs au sein des secteurs de production en s'appuyant notamment sur le déploiement de l'initiative "Blue space".

Cette initiative est le fruit d'une année d'accompagnement et de construction collective d'un groupe d'employés dans le cadre du projet « Simplify Employee Experience ».

Le département « Operation » aura en charge le déploiement de ces espaces visant à donner du "pouvoir d'agir" aux populations d'atelier en leur donnant la capacité de mettre en œuvre leur propre solution d'amélioration des conditions de travail.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers des indicateurs ci-après, qui seront partagés au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé au chapitre VI du présent accord :

- Nombre de Blue Space ouvert.
- Nombre d'améliorations animées et gérées par les Blues Space.

### **ARTICLE 7. ENGAGEMENT N°6 : LANCER UNE DEMARCHE GLOBALE D'OPTIMISATION DES METHODES DE TRAVAIL**

L'intention de cet engagement est de continuer à travailler efficacement et à créer de la valeur en équipe dans notre environnement versatile, incertain et dynamique.

Il est important d'accepter et d'accompagner les besoins des employés tout en assurant la compétitivité.

Cette démarche permet aux équipes travaillant en silos de visualiser leur travail et de mieux collaborer, de réduire les temps de cycle des processus de l'équipe et de mettre en œuvre l'amélioration des processus.

Dans la phase 1, l'équipe « Plateau Tremplin » sera en charge d'équiper les managers ayant au moins une personne qui quitte l'équipe dans le cadre d'une mesure encadrée par le plateau tremplin. La solution étant de prendre en équipe du temps pour lister les activités en cours et distribuer ou supprimer des activités pour compenser le départ des membres de l'équipe.

La mesure sera mise en œuvre et disponible dès l'ouverture du plateau tremplin et cela tout au long de l'année 2021

Dans la phase 2, la direction étendra cette approche/solution de façon vertueuse à l'ensemble des équipes en proposant cette méthode d'amélioration continue aux équipes.

Le suivi de ces mesures sera réalisé au travers d'un indicateur ci-après, qui sera partagé au moins une fois par an avec le groupe paritaire visé au chapitre VI du présent accord :

- Nombre d'équipes accompagnées avec ce processus dans la phase 1.



## CHAPITRE VI. GROUPES PARITAIRES - MODALITES DE SUIVI

---

### ARTICLE 1. MODALITES DE DEPLOIEMENT ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Dans la continuité de l'accord sur la refondation du dialogue social, les signataires 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 , 2 modalités de suivi sont prévues et reprises au sein de l'accord cadre du 8 février 2021.

#### 1.1 INFORMATION REGULIERE 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. Les différentes commissions concernées des CSE-E seront informées avant les réunions plénières.

#### 1.2 CREATION 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 de compétitivité ;
- 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.

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)

Le projet EXPERIENCE EMPLOYE sera suivi par le groupe paritaire de coordination de chaque établissement.

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 substituera pas à ces instances.

Les représentants du personnel désignés par les Organisations Syndicales Représentatives pour participer à ce groupe paritaire de coordination 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 du personnel s'engagent à participer aux activités du dit groupe tout au long du projet.

## **CHAPITRE VII. DISPOSITIONS FINALES**

---

### **ARTICLE 1. DUREE DE L'ACCORD**

A l'exception de certaines dispositions ayant par nature une durée déterminée (telles que le dispositif d'AIRward prévu au Chapitre V), le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **ARTICLE 2. REVISION**

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, pour tout ou partie de ces dispositions, 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 aux autres organisations syndicales représentatives.

Cette lettre 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.

### **ARTICLE 3. DENONCIATION**

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.

En outre, les Parties conviennent que le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle pour les dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel prévues au sein du Titre II du Chapitre III du présent accord. Ces dispositions pourront faire l'objet d'une dénonciation spécifique dans les mêmes conditions de forme et de délai que celles prévues au présent article, sans qu'elle ne vaille dénonciation de la totalité du présent accord.

### ARTICLE 4. DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

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 téléprocédure 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

Pour les Organisations Syndicales

**Pascal KUHN**

Directeur des Ressources Humaines France

Airbus Helicopters SAS

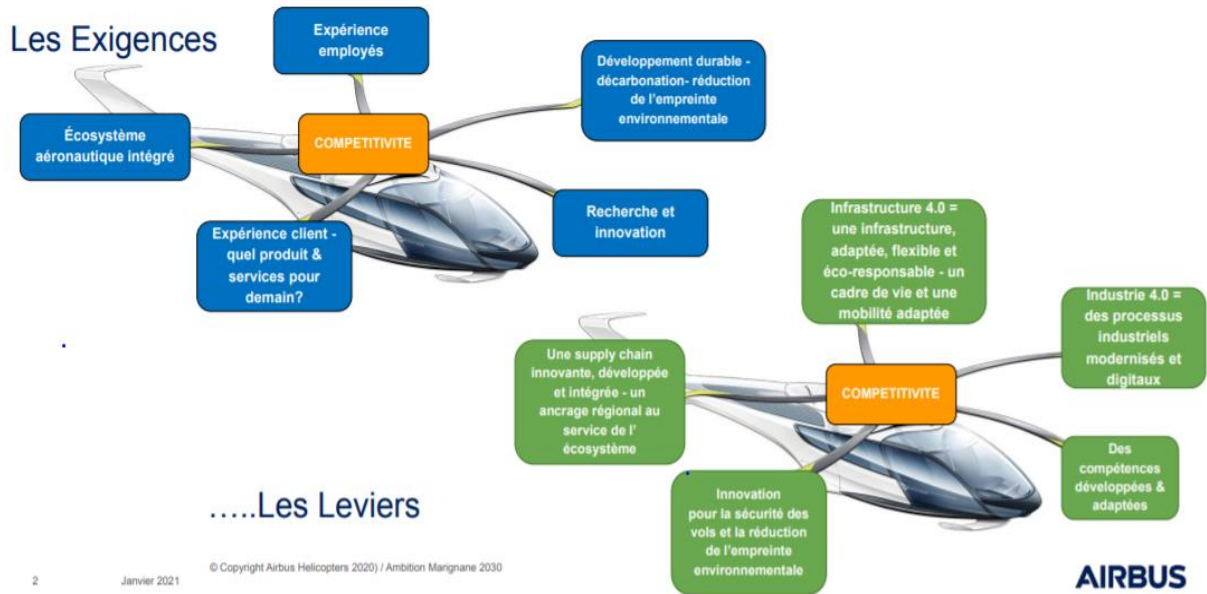
**Pour la CFTC**

**Pour la CFE-CGC**

**Pour FO**

### ANNEXE 1 : LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX PROJETS – PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT DU SITE DE MARIGNANE

CDP Marignane : des LEVIERS qui répondent aux EXIGENCES



### ANNEXE 2 : LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX PROJETS – PLAN DE COMPETITIVITE ET DE DEVELOPPEMENT DU SITE DE PARIS-LE BOURGET

LISTE NON EXHAUSTIVE DES PRINCIPAUX PROJETS DU PLAN DE TRANSFORMATION DE PARIS-LE BOURGET A DATE DU 25/01/2021				
<i>Liste évolutive</i>				
AXES	SOUS-PROJETS	DÉJÀ REALISE	EN COURS	A VENIR 2021
<b>LEADERSHIP</b>	Mise en place d'une salle dédiée à la transformation du site permettant le suivi et le contrôle de l'avancée des projets	X		
	Implication de l'ensemble des salariés et managers	X		
<b>PEOPLE</b>	Amélioration de la communication et de l'événementiel sur le site		X	
	Renforcement de la démarche de prévention des risques psychosociaux		X	
	Renforcement des valeurs du site et de leurs appropriations			X
	Refonte du processus d'intégration et d'accueil des nouveaux arrivants, formations règlementaires et safety box	X		
	Amélioration du programme de la training room	X		
	Renforcement des formations en composites en IDF		X	
	Formalisation de parcours de carrière sur le site de PLB			X
<b>HSE</b>	Structuration de la démarche de transfert de compétences			X
	Renforcement de la prévention HSE auprès des sous-traitants		X	
	Déploiement des indicateurs Santé Sécurité et Environnement sur Obeya (TV dans l'atelier)			
	Plan de circulation (parking / atelier)		X	
	Renforcement musculaire		X	
<b>COUT</b>	Structuration de la démarche ergonomie et TMS et mise en œuvre		X	
	Mise en place de bornes de recharges électriques voitures			X
<b>EFFICACITE OPERATIONNELLE</b>	Stop aux gachis des consommables			X
	Réduction des retouches, WIP et stocks			X
<b>AMELIORATION CONTINUE</b>	Mise en place d'un agenda standard et de SQCDP	X		
	Amélioration des temps de chaque tâche avec les compagnons		X	
<b>CLIENTS</b>	Remise en place d'un système d'amélioration continue au poste type DIAM's	X		
	Déploiement de standard LEAN sur le site via le réseau d'Improvers de zone		X	
<b>FOURNISSEURS</b>	Structuration des ateliers pour réussir les transferts d'activité et le ramp-up		X	
	Objectif réduction des cycles réparation et fabrication série -10%		X	
<b>INNOVATION</b>	Plan de réduction des manquants		X	
	Lancement de groupe de travail avec les principaux fournisseurs pour réduction des prix d'achats des pièces		X	
<b>QUALITE &amp; AVIATION SAFETY</b>	Déploiement du MES (Manufacturing execution system) - déploiement de tablettes au poste de travail des compagnons		X	
	Projet d'automatisation et robotisation des ateliers (ex : Démarrage série du robot peinture ; à venir : DTM et Robot ponçage)		X	
<b>QUALITE &amp; AVIATION SAFETY</b>	Développement d'une culture du speak-up / Renforcement des routines aviation safety			X
	Qualimétrie deep dive : Analyse des défauts sur 2020 pour amélioration des processus Qualité		X	