

**ACCORD RELATIF A L'HARMONISATION DU STATUT SOCIAL AU SEIN DE LA  
SOCIÉTÉ AIRBUS ATLANTIC**

**SUITE À L'ACCORD DE GROUPE SUR LE STATUT DES SALARIÉS DU GROUPE  
AIRBUS EN FRANCE DU 10 FÉVRIER 2023**

Entre

La société Airbus Atlantic représentée par Marc JOUENNE, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et

Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la société Airbus Atlantic SAS,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

<b>TITRE 1 - DISPOSITION GENERALES</b>	<b>5</b>
Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires de l'accord	5
Article 2 : Objet de l'accord	5
Article 3 : Modalité d'application de l'accord	5
Article 4 - Durée de l'accord et date d'effet	5
Article 5 : Révision et dénonciation de l'accord	6
Article 6 : Dépôt et publicité	6
<b>TITRE 2 - ORGANISATION ET COMPENSATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE</b>	<b>6</b>
Article 7 : Définition du travail en équipe	6
Article 8 : Compensations financières pour le travail en équipe	7
Article 9 : Compensations financières pour le travail en équipe de suppléance	8
Article 10 : Compensation financières des heures excédentaires	8
<b>TITRE 3 - DÉCOMPTE ET INDEMNISATION DU TEMPS DE PAUSE</b>	<b>9</b>
Article 11 : Modalités de décompte et d'indemnisation du temps de pause pour le personnel en équipe	10
Article 12 : Modalités de décompte des pauses repas pour les salariés en Journée normale	10
<b>TITRE 4 - COMPENSATIONS DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL</b>	<b>11</b>
Article 13 : Modalités de décompte du travail exceptionnel	11
Article 14 : Compensation financière au travail exceptionnel	11
Article 14.1 - Compensation financière pour le travail du dimanche	11
Article 14.2 - Compensation financière pour le travail un jour férié	12
Article 14.3 - Compensations financières au travail lors de JRTT imposés	12
Article 15 : Modalités d'indemnisation du repas en cas de travail exceptionnel	13
<b>TITRE 5 - ASTREINTES</b>	<b>14</b>
<b>TITRE 6 - PRIMES D'INCOMMODITÉ ET DE SALISSURE</b>	<b>15</b>

## **PREAMBULE :**

Les parties rappellent que l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France, signé le 10 février 2023, s'applique directement à Airbus Atlantic.

Aux termes de son article 1.1.2, cet accord se substitue intégralement dès le 1er janvier 2024, à toutes les pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (établissement, entreprise ou groupe) antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique.

Pour autant, ledit accord de groupe stipule expressément que certaines dispositions mises en place au niveau des sociétés ou établissements de son périmètre d'application, ne sont pas éteintes par les dispositions de l'accord de groupe si elles n'ont pas le même objet.

A ce jour, et depuis la création d'Airbus Atlantic le 1er janvier 2022, le statut applicable aux salariés est composé de dispositions, de règles ou d'usages non harmonisés provenant des ex périmètres Stelia Aerospace SAS ou Airbus Opérations SAS.

Au-delà du délai de survie légal (15 mois) des dispositions applicables à l'ex périmètre Airbus Opérations, il a été décidé avec l'ensemble des organisations syndicales de prolonger ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2023, soit jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions négociées au niveau du groupe dans le cadre du projet RELOAD.

C'est ainsi que depuis 2022, pendant cette phase de transition et de construction de la société Airbus Atlantic, des accords ont été négociés avec les organisations syndicales dans un objectif d'harmonisation du statut applicable à ses salariés, en anticipation de l'entrée en vigueur des futurs accords de groupe et de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie.

Si les accords de groupe définissent de nouvelles règles communes, notre dispositif réglementaire et conventionnel comporte encore à ce jour des disparités entre nos établissements.

C'est pourquoi, dans le respect de la politique contractuelle et du dialogue social qui a présidé depuis la création de la société Airbus Atlantic, la Direction a souhaité, comme elle s'y est engagée, poursuivre avec les organisations syndicales cette harmonisation.

Les parties au présent accord, soucieuses de s'inscrire dans cette continuité ont ainsi partagé les objectifs suivants :

- Parvenir à l'harmonisation de l'ensemble des règles applicables sur l'ensemble des sites.
- Simplifier les dispositifs dans un objectif de transparence et de lisibilité pour l'ensemble du personnel dans le respect de la nouvelle convention collective nationale et des accords de groupe.
- Négocier dans un même accord « in globo » différentes compensations, leurs modalités d'application et par extension, certaines règles annexes à harmoniser.

La direction et les organisations syndicales se sont ainsi réunies au cours de trois réunions de négociation pour définir ensemble les nouvelles dispositions applicables à compter du 1er janvier 2024 pour tous les salariés d'Airbus Atlantic, en complément des dispositions prévues par l'accord de groupe du 10 février 2023.

**CECI EXPOSÉ, LES PARTIES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :**

## TITRE 1 - DISPOSITION GENERALES

### Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel non cadres et cadres occupant des emplois inférieurs à la classe H16 de la société Airbus Atlantic SAS en contrat à durée déterminée et indéterminée.

### Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les règles applicables au sein des établissements d'Airbus Atlantic en apportant les précisions nécessaires en complément des dispositions de l'accord de groupe du 10 février 2023 et de la nouvelle convention collective nationale sur les sujets suivants :

- l'organisation du travail en équipes et les compensations financières associées,
- les compensations financières liées au travail exceptionnel tel que défini dans l'accord de groupe du 10 février 2023 (dimanche, jours fériés, JRTT imposés pour fermeture d'établissement) y compris pour les repas et les trajets aller-retour domicile travail,
- les compensations financières des astreintes,
- les modalités de décompte et d'indemnisation des temps de pause,
- les primes d'inconfort et de salissure.

### Article 3 : Modalité d'application de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise) antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique, appliqués au sein des établissements compris dans son champ d'application défini à l'article 1, à l'exception des accords suivants :

- L'accord relatif à l'attribution d'une prime d'engagement au titre des heures excédentaires sur des horaires exceptionnels au sein d'Airbus Atlantic du 15 Février 2023 et entrant en application à compter du 01 Janvier 2024.
- L'accord relatif au cadrage de l'horaire spécifique 9/10 au sein d'Airbus Atlantic du 09 décembre 2022.

Les Parties précisent qu'il est définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (de quelque niveau que ce soit), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci sans qu'aucune autre formalité ne soit requise.

## **Article 4 - Durée de l'accord et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

## **Article 5 : Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé par avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L.2261-9 du Code du travail. La dénonciation de l'accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L.2261-9 du Code du travail.

## **Article 6 : Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles D.2231-2 et suivants du Code du travail.

## TITRE 2 - ORGANISATION ET COMPENSATION DU TRAVAIL EN ÉQUIPE

Conformément à l'accord de groupe du 10 février 2023, l'horaire de travail et la durée du travail sont répartis entre les jours de la semaine conformément à l'organisation du service et en accord avec le responsable hiérarchique.

### Article 7 : Rappel de la définition du travail en équipe

Le travail en équipe est une organisation du travail :

- par rotation de plusieurs équipes de travail qui se succèdent pour augmenter le temps d'utilisation de l'outil industriel.
- avec une amplitude qui dépasse les horaires habituels d'ouverture de l'entreprise,
- selon 2 types : chevauchantes ou alternantes.

L'accord de groupe du 10 février 2023 prévoit que les organisations du travail en équipes existantes dans les sociétés et leurs établissements sont reconduites.

A ce titre, les parties au présent accord rappellent que les organisations du travail en équipes au sein d'Airbus Atlantic sont les suivantes :

– Organisation du travail en discontinu en 2 équipes :

- 2x8
- 2x9
- 9/10
- nuit « inter » effectuées par cycle

– Organisation du travail en semi-continu en 3 équipes :

- 3x8

– Organisation du travail en continu :

- nuit fixe

– Organisation du travail en équipes de suppléance :

- SD
- VSD

Il est entendu que ces organisations du travail en équipes peuvent être combinées le cas échéant en fonction des besoins opérationnels.

Les horaires de travail sont définis au niveau de chaque établissement dans le respect des dispositions de l'accord de groupe du 10 février 2023 et des niveaux d'aménagement du temps de travail définis en concertation avec les organisations syndicales lors de la réunion du 24 mars 2023, ayant fait l'objet d'une consultation du CSE Central lors de la réunion extraordinaire du 5 avril 2023.

## Article 8 : Compensations financières pour le travail en équipe

Afin de compenser le travail effectué dans le cadre des équipes telles que définies à l'article 7, une majoration globale et forfaitaire est appliquée sur la base de la valeur horaire de toutes les heures de travail effectif (à l'exclusion du temps de pause), réalisées pendant le cycle complet des équipes alternées, ainsi que pendant le temps de travail de nuit dans le régime alterné ainsi que pendant le temps de travail de nuit dans le régime alterné.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels du personnel non-cadre, à l'exclusion de tout autre élément de salaire, notamment, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Cette majoration comprend tous les autres éléments éventuels tels que l'indemnité de panier, prime de transport et majorations pour heure de nuit.

Cette majoration, qui tient compte des contraintes liées à la nature des équipes, est fixée comme suit :

- majoration équipes applicable au système 2x8 : 25%
- majoration équipes applicable à l'horaire 9/10 dans le cadre du système de référence 2x8 : 25%
- majoration équipes applicable à l'horaire 9/10 dans le cadre du système de référence 2x9 : 0% le jour et 40% la nuit
- majoration équipes applicable au système 3x8 : 40%
- majoration équipes applicable au système de travail de nuit fixe : 40%
- majoration équipes applicable au système de travail de nuit inter effectué par cycle : 50 %

Afin de tenir compte des contraintes particulières du travail en équipe de nuit fixe ou de nuit Inter effectuées par cycles, les parties ont convenu de la mise en place d'une indemnité kilométrique en cas d'utilisation du véhicule personnel pour se rendre et repartir de son lieu de travail.

Le salarié bénéficie du paiement d'indemnités kilométriques avec un plancher de 5 kms Aller/Retour et un plafond de 70 kms Aller/Retour, selon le barème des indemnités kilométriques applicable au sein d'Airbus Atlantic.

## **Article 9 : Compensations financières pour le travail en équipe de suppléance**

Afin de compenser le travail effectué dans le cadre des équipes de suppléance SD ou VSD, une majoration globale et forfaitaire est appliquée sur la base de la valeur horaire de toutes les heures de travail effectif (à l'exclusion du temps de pause), réalisées pendant le cycle complet des équipes de suppléance.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels du personnel non cadre, à l'exclusion de tout autre élément de salaire, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Cette majoration qui tient compte des contraintes liées à la nature des équipes de suppléance est fixée comme suit :

- majoration applicable aux équipes de suppléance SD : 50%
- majoration applicable aux équipes de suppléance VSD : 50%
- majoration complémentaire de 40% en cas de travail de nuit entre 21 heures et 6 heures

## **Article 10 : Compensation financières des heures excédentaires**

Les parties rappellent qu'à compter du 1er janvier 2024, en application de l'accord de groupe du 10 février 2023 et des dispositions légales et conventionnelles, les heures excédentaires effectuées au-delà de l'aménagement collectif du temps de travail sont payées au fur et à mesure de leur exécution au taux normal.

Toutefois, afin de tenir compte du système de référence du salarié travaillant en équipes, les parties conviennent que l'indemnisation des heures excédentaires effectuées dans la continuité du plan de roulement journalier du salarié (avant la prise de poste ou en fin de poste) tiendra compte du taux de compensation financière du travail en équipes.

De même, pour les heures excédentaires réalisées entre 21 heures et 6 heures et dans la continuité du PRJ (en fin de poste) ou avant le PRJ (avant la prise de poste) l'indemnisation tiendra compte également du taux de compensation financière du travail en équipes.

Pour rappel, les heures de travail excédentaires font l'objet d'une majoration pour heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée annuelle de travail de 1607 heures ou de 1700 heures, de 25% jusqu'à la 1972<sup>ème</sup> heure incluse et de 50% au-delà de la 1972<sup>ème</sup> heure. En cas d'option de récupération choisie par le salarié pour l'année, les heures excédentaires sont récupérées mais la majoration est payée en cas de dépassement de la durée annuelle de travail de 1607 heures ou de 1700 heures.

En complément, les parties rappellent qu'au titre de l'accord du 15 février 2023 une prime d'engagement est mise en place à compter du 1er janvier 2024, pour les salariés qui effectuent tout au long de l'année des heures excédentaires sur des horaires exceptionnels en dehors de leur rythme habituel de travail.

## **TITRE 3 - DÉCOMPTE ET INDEMNISATION DU TEMPS DE PAUSE**

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-16 du code du travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause non rémunéré (sauf disposition expresse particulière) d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Au vue des différences entre les sites concernant la durée du temps de pause et leur indemnisation le cas échéant, les parties conviennent de définir un socle commun au sein d'Airbus Atlantic.

### **Article 11 : Modalités de décompte et d'indemnisation du temps de pause pour le personnel en équipe**

Les parties rappellent que le temps de pause repas présente un caractère fixe et collectif et n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Afin de prendre en compte les impératifs et les contraintes liés à l'infrastructure et l'organisation industrielle des établissements, le temps de pause est d'une durée minimale de 30 minutes, dans tous les cas à partir de 6 heures de travail effectif continu, et est défini au niveau de chaque établissement.

Tout ou partie du temps de pause est payé sur décision unilatérale de l'établissement, 30 minutes devant au minimum être payé, sans remise en cause au 1er janvier 2024 des pratiques actuelles au sein des organisations en place.

Au regard du caractère fixe et collectif de cette pause, aucun badgeage ne sera requis.

## **Article 12 : Modalités de décompte des pauses repas pour les salariés en Journée normale**

Les parties rappellent que le temps de pause pour le personnel en journée normale ou le personnel en équipe en vacation de jour, est hors temps de travail effectif et est non payé.

Afin de prendre en compte les impératifs et les contraintes liés à son infrastructure et à son organisation industrielle, le temps de pause est défini au niveau de l'établissement par le choix d'un forfait unique d'une durée de :

- 45 min,

- ou 1h.

Au regard du caractère collectif et forfaitaire de cette pause, aucun badgeage ne sera requis.

Il pourra être dérogé individuellement en dépassement à cette durée forfaitaire dans le cas d'une demande du salarié, après validation du manager tenant compte des nécessités de service. Cette adaptation horaire devra respecter les prescriptions horaires de l'établissement (plages communes de travail, amplitudes horaires...).

## **TITRE 4 - COMPENSATIONS DU TRAVAIL EXCEPTIONNEL**

Il est rappelé que les jours travaillés considérés comme des jours de travail exceptionnel sont les suivants :

- Dimanche : uniquement en cas de dérogation au repos dominical (hors travail en continu ou en équipe de suppléance).
- Jours fériés : tous les jours fériés chômés sauf le 1er mai.
- Les périodes de prise de JRTT imposés

Le samedi est un jour ouvrable et n'est donc pas considéré comme un jour de travail exceptionnel.

## **Article 13 : Modalités de décompte du travail exceptionnel**

Pour le personnel relevant d'un régime en heures, le travail exceptionnel (effectué le dimanche, les jours fériés et lors des périodes de prise de JRTT imposés) est décompté au réel du temps travaillé avec :

- Comptabilisation en temps de travail effectif,
- Comptabilisation éventuelle en heures excédentaires donnant lieu à majoration éventuelle pour heures supplémentaires,
- Prise en compte pour le décompte des heures dans le cadre de la prime d'engagement.

Pour le personnel au forfait jours, le travail exceptionnel (effectué le dimanche, les jours fériés et lors des périodes de prise de JRTT imposées) est décompté par journée entière. Le jour travaillé s'impute ainsi sur le forfait annuel du salarié.

## **Article 14 : Compensation financière du travail exceptionnel**

### **Article 14.1 - Compensation financière pour le travail du dimanche**

Le personnel en régime horaire ou au forfait jour, amené à travailler exceptionnellement le dimanche, bénéficie d'une majoration de 100% des heures effectuées ou de la journée travaillée, en fonction de son régime horaire.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels (salaire de base horaire ou journalier) du salarié, à l'exclusion de tout autre élément de salaire, notamment, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Le personnel au forfait jour bénéficie d'un jour de repos à prendre avant le 31 décembre de l'année considérée.

Les parties rappellent par ailleurs que le personnel amené à travailler exceptionnellement un dimanche (hors travail en continu ou en équipe de suppléance) bénéficie d'une indemnité kilométrique en cas d'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre et repartir de son lieu de travail.

Le salarié bénéficie du paiement d'indemnités kilométriques avec un plancher de 5 kms Aller/Retour et un plafond de 70 kms Aller/Retour, selon le barème des indemnités kilométriques applicable au sein d'Airbus Atlantic.

## **Article 14.2 - Compensation financière pour le travail un jour férié**

Le personnel en régime horaire ou au forfait jours, amené à travailler un jour férié, à l'exclusion du 1er mai qui est par nature non travaillé conformément à la Loi, bénéficie d'une majoration de 50% des heures effectuées ou de la journée travaillée, en fonction de son régime horaire.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels (salaire de base horaire ou journalier) du salarié, à l'exclusion de tout autre élément de salaire, notamment, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Le personnel au forfait jour bénéficie d'un jour de repos à prendre avant le 31 décembre de l'année considérée.

Les parties rappellent par ailleurs que le personnel amené à travailler un jour férié bénéficie d'une indemnité kilométrique en cas d'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre et repartir de son lieu de travail.

Le salarié bénéficie du paiement d'indemnités kilométriques avec un plancher de 5 kms Aller/Retour et un plafond de 70 kms Aller/Retour, selon le barème des indemnités kilométriques applicable au sein d'Airbus Atlantic.

## **Article 14.3 - Compensations financières au travail lors de JRTT imposés**

Le personnel en régime horaire amené à travailler exceptionnellement lors des JRTT imposés pendant la période de fermeture collective de fin d'année bénéficie d'une majoration de 40% des heures effectuées.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels (salaire de base horaire ou journalier) du salarié, à l'exclusion de tout autre élément de salaire, notamment, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc...

Le personnel au forfait jour, amené à travailler exceptionnellement au moins 3 jours lors des JRTT imposés pendant la période de fermeture collective de fin d'année bénéficie d'un crédit complémentaire d'1 jour de repos par tranche de 3 jours travaillés durant la période de fermeture collective de fin d'année.

En complément et quel que soit le régime horaire, les jours de JRTT imposés non pris sont par ailleurs utilisables jusqu'à la fin de l'année à l'initiative du salarié.

De même, quel que soit le régime horaire, pour les JRTT imposés lors de fermeture collective entre Noël et le jour de l'an, les jours non pris avant la fin de l'année ou non placés au CET peuvent être reportés l'année suivante sous réserve de la validation par le service Ressources Humaines.

## **Article 15 : Modalités d'indemnisation du repas en cas de travail exceptionnel**

Par définition, aucune indemnité de repas n'est due dans le cadre des organisations habituelles du travail à l'exception des cas de travail exceptionnel, c'est à dire en cas de travail le dimanche, les jours fériés, les jours de JRTT imposés, et lors des fermetures d'établissement estivales telles que présentées en CSE-E.

A ce titre, et dans un objectif de transparence et de lisibilité vis à vis du personnel concerné, il est rappelé qu'en application notamment de la réglementation légale en vigueur, cette indemnité est justifiée lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Les conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail ne permettent pas au salarié de prendre ses repas à l'extérieur (domicile, restaurant),
- Le nombre de collaborateurs ne permet pas l'ouverture des services de restauration,
- Le temps de travail effectif quotidien est d'au moins 6 heures consécutives,
- Les éventuelles compensations financières de travail sur ces périodes ne prévoient pas déjà une indemnisation de repas quelle qu'en soit la forme.

C'est pourquoi, dans les cas de travail exceptionnel précisés ci-dessus, les parties au présent accord conviennent du versement d'une indemnité repas harmonisée et unique, destinée à indemniser les dépenses supplémentaires de restauration, lorsque le nombre de collaborateurs ne permet pas, notamment, l'ouverture des services de restauration et lorsque la durée du travail est d'au moins 6 heures (pause obligatoire).

A compter du 1er janvier 2024, le montant de cette indemnité repas est fixé à 18,50 euros bruts par jour, sous réserve de remplir les conditions définies ci-dessus.

Les parties rappellent que cette indemnité de repas est versée aux salariés quel que soit leur statut horaire (personnel non-cadre non forfaité, personnel non-cadre forfaité, personnel au forfait jours).

## TITRE 5 - INDEMNISATION DES ASTREINTES

L'accord de groupe du 10 février 2023 relatif au statut des salariés du groupe en France définit en son titre 6 l'intégralité du régime applicable aux astreintes et aux interventions dans le groupe, à l'exclusion des compensations financières de l'astreinte. Il comprend à ce titre des dispositions relatives à :

- La définition et le champ d'application de l'astreinte,
- Le recours aux astreintes,
- Les périodes d'astreintes,
- Les conditions relatives à la localisation du salarié,
- La programmation des astreintes,
- L'incidence des astreintes et des interventions sur le temps de travail et de repos,
- La période d'intervention ( définition, décompte et frais professionnels).

L'accord de groupe renvoyant toutefois au niveau des Sociétés le soin de définir les modalités de compensation des astreintes (hors indemnisation des périodes d'intervention), les parties au présent accord ont convenu d'harmoniser les modalités d'indemnisation des astreintes en définissant un socle commun basé sur un barème unique pour tous garantissant une équité de traitement.

Les astreintes représentant une sujétion particulière pour les salariés, cette obligation de disponibilité sera ainsi indemnisée pour toutes les catégories de personnel, en fonction des jours concernés, selon le barème ci-après :

- Soirée/ nuit semaine : 17 €
- Samedi ou jours de fermeture d'établissement : 39 €
- Dimanche : 70 €
- Jour férié : 118 €
- Semaine complète du lundi au vendredi : 85 €

Les parties rappellent par ailleurs qu'en application de l'accord de groupe du 10 février 2023, le personnel amené à intervenir dans une période d'astreintes bénéficie d'une indemnité kilométrique en cas d'utilisation de son véhicule personnel pour se rendre et repartir de son lieu de travail. Dans ce cas, le salarié bénéficie du paiement d'indemnités kilométriques avec un plancher de 5 kms Aller/Retour et un plafond de 70 kms Aller/Retour, selon le barème des indemnités kilométriques applicable au sein d'Airbus Atlantic.

L'indemnisation des astreintes étant par nature révisable dans le temps, les parties ont convenu de pouvoir aborder la question de la revalorisation du barème en cas de besoin, notamment lors des négociations annuelles obligatoires.

## TITRE 6 - PRIMES D'INCOMMODITÉ ET DE SALISSURE

Au-delà des mesures prises pour réduire les incommodités et les contraintes liées à certaines typologies d'activité, comme le prévoit la loi, certaines primes d'incommodité continuaient d'être versées aux salariés dans certains établissements.

Les postes et travaux éligibles à ces primes ont toutefois évolué depuis leur mise en place et ne présentent plus les contraintes qui justifient leur versement.

C'est pourquoi, les primes d'incommodité et de salissure ont été intégrées au salaire de base des salariés dès 2021 au sein des établissements de Toulouse, Montoir de Bretagne et de Nantes, à l'exception de la prime spéciale dédiée à des travaux spécifiques.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés sur l'ensemble des établissements d'Airbus Atlantic, les parties au présent accord ont convenu d'intégrer le montant des primes d'incommodité et de salissure dans le salaire de base 35h des salariés bénéficiaires de ces primes à ce jour, selon les mêmes principes qu'en 2021, à l'exception de la prime dite "prime spéciale" versée sur l'établissement de Nantes.

A cette fin, il sera procédé à un recensement des paiements bruts perçus individuellement et au calcul de la moyenne mensuelle individualisée perçue par chaque salarié sur une période de référence significative, soit la période d'octobre 2022 à septembre 2023.

Les éventuelles périodes de suspension de contrat seront prises en compte pour corriger prorata temporis le montant perçu en moyenne sur l'année. Par ailleurs, en cas d'arrêt maladie sur l'année de référence, il est convenu que le montant des primes sera reconstitué comme si le salarié avait été présent.

Afin de garantir l'intégration à 100% du montant moyen perçu individuellement dans le salaire sur une base annuelle, sera intégré au salaire de base :

- 75% de la moyenne mensuelle individualisée calculée pour le personnel travaillant en équipe;
- 90 % de la moyenne mensuelle individualisée calculée pour le personnel travaillant en journée classique.

Le nouveau salaire de base ainsi calculé supportera toutes les mesures appliquées sur le salaire de base à compter de 2024 au titre de l'accord de groupe du 10 février 2023.

Concernant la "prime spéciale" applicable sur l'établissement de Nantes, les parties ont convenu de se revoir localement au premier trimestre 2024 sur la base d'une étude afin de préciser ou de réviser ses modalités de versement et d'octroi, dans un objectif de clarification et de simplification.

Fait à Rochefort, le XXXXX

**Pour la Société Airbus Atlantic**

**Pour les Organisations Syndicales**

**Marc JOUENNE**

Directeur des Ressources Humaines

**Pour la CFDT**

**Pour la CFE-CGC**

**Pour la CGT**

**Pour FO**

PROJET