



**ACCORD DE GROUPE AIRBUS SUR LA GESTION
DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS**

Entre

AIRBUS SE, représentée par Monsieur Philippe PEZET, Directeur des Ressources Humaines France,
agissant par délégation,

d'une part,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en la personne des
coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
PREAMBULE	4
TITRE 1 - PROCESSUS ET OUTILS COMMUNS D'ANALYSE DE L'EVOLUTION DES EMPLOIS, COMPETENCES ET BESOINS OPERATIONNELS EN RESSOURCES	5
ARTICLE 1 - LE REFERENTIEL DES EMPLOIS ET COMPETENCES.....	5
ARTICLE 2 - LA PRISE EN COMPTE DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES D'AIRBUS DANS LA STRATEGIE DES COMPETENCES.....	6
ARTICLE 3 - LA PRISE EN COMPTE DES EVOLUTIONS EXTERNES A L'ENTREPRISE	7
ARTICLE 4 - LA REVUE DES RESSOURCES	7
TITRE 2 - UNE GESTION ANTICIPATRICE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES	9
ARTICLE 1 - MISE A DISPOSITION DES INFORMATIONS AUX SALARIES ET A L'ENSEMBLE DES ACTEURS	9
1.1 - <i>Communication auprès des salariés</i>	9
1.2 - <i>Communication vers l'entreprise étendue</i>	9
ARTICLE 2 - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT D'ENTREE DANS LE PARCOURS PROFESSIONNEL	10
2.1 - <i>Recrutement</i>	10
2.2 - <i>Flexibilité et adaptation</i>	10
2.2.1 - Le recours à l'intérim	10
2.2.2 - Le recours aux contrats de chantier	11
2.3 - <i>Politique stages et alternance</i>	11
2.4 - <i>Accueil et intégration des nouveaux arrivants</i>	12
2.5 - <i>GEPP territoriale</i>	12
2.6 - <i>Attractivité d'AIRBUS sur le marché de l'emploi (Marketing emploi)</i>	13
ARTICLE 3 - DISPOSITIFS DE DEVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL.....	14
3.1 - <i>Développement individuel, accompagnement des salariés</i>	14
3.2 - <i>Accompagnement des Représentants du personnel</i>	15
3.3 - <i>Mobilité interne professionnelle et géographique à l'initiative du salarié</i>	15
3.3.1 - Les principes clés de la mobilité interne	16
3.3.2 - L'accompagnement à la mobilité professionnelle.....	16
3.3.3 - L'accompagnement à la mobilité géographique	16
3.4 - <i>Mobilité externe</i>	17
3.4.1 - La mobilité volontaire sécurisée	17
3.4.2 - Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif.....	17
3.5 - <i>Reprise ou création d'entreprise</i>	17
3.6 - <i>Formation</i>	17
3.6.1 - L'offre formation.....	18
3.6.2 - Les différents dispositifs de formation.....	19
3.6.3 - Articulation des dispositifs de formation et co-investissement	20
3.7 - <i>Transfert des connaissances</i>	20
ARTICLE 4 - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT A LA FIN DU PARCOURS PROFESSIONNEL	21
4.1 - <i>Conditions d'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière</i>	21
4.2 - <i>Formalités d'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière</i>	22
4.3 - <i>Congé de fin de carrière</i>	22
4.3.1 - Congé de fin de carrière à temps complet.....	22
4.3.2 - Congé de fin de carrière à temps partiel	23
4.4 - <i>Temps partiel aidé</i>	23
4.4.1 - Bénéficiaires	23
4.4.2 - Modalités.....	23
4.5 - <i>Départ anticipé</i>	24

JFK DO
OÉ
RC FU W

4.5.1 - Bénéficiaires	24
4.5.2 - Modalités	24
4.6 - Transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité	25
TITRE 3 - DES OUTILS D'ADAPTATION LIES AUX TRANSFORMATIONS DE L'ENTREPRISE	26
ARTICLE 1 - GESTION DES REDEPLOIEMENTS (PERIMETRE DE SOLIDARITE).....	26
1.1 - Dispositif de redéploiement.....	26
1.2 - Mobilité géographique	27
ARTICLE 2 - LE CONGE DE MOBILITE	27
2.1 - Nombre maximal de départs volontaires en congé de mobilité	27
2.2 - Les salariés éligibles au congé de mobilité	27
2.2.1 - Les projets éligibles.....	27
2.2.2 - Les conditions d'éligibilité tenant au salarié.....	28
2.2.3 - Le dépôt des candidatures	28
2.2.4 - Examen et validation	28
2.3 - Le statut du salarié pendant le congé de mobilité.....	29
2.3.1 - Prise d'effet et modalités de rupture du contrat de travail.....	29
2.3.2 - Durée du congé.....	29
2.3.3 - Statut du salarié pendant les périodes de travail.....	29
2.3.4 - Rémunération et couverture sociale du salarié pendant le congé de mobilité	30
2.4 - Les engagements réciproques des parties dans le cadre du congé de mobilité	30
2.5 - Fin du congé de mobilité.....	31
2.5.1 - Date de rupture du contrat de travail	31
2.5.2 - Indemnités de rupture.....	31
2.5.3 - Prime de rupture anticipée	32
2.6 - Mesures d'accompagnement du congé de mobilité.....	32
2.6.1 - Formation professionnelle	32
2.6.2 - Aides à la création d'entreprise ou la reprise d'activité spécifique au congé de mobilité.....	32
2.6.3 - Allocation temporaire différentielle externe	32
TITRE 4 - MODALITES DE SUIVI ET PILOTAGE	34
ARTICLE 1 - LES INSTANCES DE SUIVI ET CALENDRIER DES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS	34
ARTICLE 2 - LE CONTENU DES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS	34
2.1 - Les orientations stratégiques.....	34
2.1.1 - Orientations stratégiques et axes stratégiques de compétences d'AIRBUS à moyen et long terme (3 à 5 ans).....	34
2.1.2 - Conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'évolution des emplois et des compétences.....	35
2.1.3 - Orientations de la formation professionnelle.....	35
2.2 - La Politique sociale	35
2.2.1 - Formation	36
2.2.2 - Alternance et conditions d'accueil en stage	36
TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES	38
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	38
ARTICLE 2 - DUREE – REVISION – DENONCIATION	38
ARTICLE 3 - DEPOT ET PUBLICITE	38
ANNEXE 1	40

PREAMBULE

Dans un contexte de forte évolution mondiale des technologies, des populations, des métiers et des modèles commerciaux et économiques, AIRBUS a développé et engagé depuis quelques années le déploiement de processus et d'outils visant à renforcer sa capacité d'anticipation et d'adaptation des besoins en emplois et compétences, en lien avec la stratégie et les besoins opérationnels de l'entreprise. Ces dispositifs permettent en particulier aux salariés de mieux maîtriser leurs parcours professionnels individuels et de développer leurs compétences et leur employabilité (sécurisation des parcours).

Par le présent accord de « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels » (GEPP, précédemment GPEC ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), AIRBUS s'engage d'une part à effectuer des analyses de l'évolution des métiers et des compétences et d'autre part à communiquer ces analyses à l'ensemble des acteurs de l'entreprise, avec un double objectif :

- **Anticiper et accompagner** les évolutions des emplois et compétences, en lien avec la stratégie de l'entreprise mais également avec les mutations de l'environnement économique, technologique, social et éducatif :
 - Identifier les métiers et compétences des salariés,
 - Mesurer les écarts constatés ou prévisibles entre les emplois et compétences actuelles et les besoins à venir, à court, moyen et long terme,
 - Elaborer et déployer les plans d'actions collectifs pour réduire les écarts et maintenir l'employabilité des salariés,
 - Permettre à chaque salarié d'être acteur de son développement en lui mettant à disposition les informations et les outils nécessaires et en l'accompagnant dans sa démarche.
- **S'adapter** rapidement et de façon structurée quand l'entreprise doit aborder une transformation qui n'a pas pu être totalement anticipée.

Cette Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, très liée au domaine de la formation professionnelle, s'inscrit dans les principes portés par les projets de transformation Ressources Humaines dénommés Pulse ou People.

Ces projets ont permis de définir des processus Ressources Humaines dans le Groupe qui sont communs et basés avant tout sur des méthodes de travail collaboratives et responsabilisantes. Ces processus ainsi définis permettent de rendre la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la formation professionnelle plus adaptables aux évolutions rapides d'AIRBUS ou de son environnement. Ils sont par ailleurs simplifiés, flexibles et transparents, et s'appuient sur des outils numériques intégrés et disposant de fonctionnalités avancées et innovantes.

Enfin, Pulse ou People placent le salarié au cœur du dispositif en lui donnant un meilleur accès à l'information et davantage d'autonomie pour se projeter dans son développement professionnel et s'y préparer activement.

TITRE 1 - Processus et outils communs d'analyse de l'évolution des emplois, compétences et besoins opérationnels en ressources

AIRBUS dispose de processus et d'outils communs de diagnostic qui permettent de définir et développer des politiques de gestion des Ressources Humaines adaptées aux besoins identifiés en termes de ressources et de compétences.

Néanmoins, l'environnement humain, commercial et technologique de l'entreprise est particulièrement évolutif et complexe. De multiples facteurs peuvent amener à revoir certaines priorités, voire à adapter la stratégie et la gestion opérationnelle dans des délais parfois courts, avec des impacts sur les besoins en emplois, compétences et formation.

En conséquence, les diagnostics et prévisions sur les besoins d'évolution des emplois et des compétences peuvent être eux-mêmes évolutifs. Les outils et méthodes d'analyse doivent donc être compris comme de grandes orientations cadres dans lesquelles inscrire les politiques et actions collectives de développement des compétences dans l'entreprise, ainsi que les actions de développement individuel des salariés.

Par ailleurs, il pourra également être décidé d'établir des diagnostics et prévisions différenciés sur les évolutions des emplois, compétences et formations, plus ou moins approfondis en fonction de leur degré de priorité et criticité.

Les acteurs principaux de la mise en œuvre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels sont :

- Les salariés qui sont au cœur de la GEPP et sont moteurs de leur propre développement,
- Les managers qui ont une vision prospective sur l'évolution de la compétence collective de leur entité, et accompagnent leurs salariés,
- Les responsables RH de proximité (HRBP) qui conseillent les managers et les salariés dans une dimension individuelle et collective,
- Les centres d'excellence RH qui sont garants des processus déployés, consolident, analysent et mettent à disposition les informations,
- Les Académies (ou organisations équivalentes dans certaines filiales) qui définissent la stratégie de compétences,
- Les partenaires sociaux, qui sont informés des évolutions prospectives des emplois et compétences et des plans d'actions.

Article 1 - Le Référentiel des emplois et compétences

AIRBUS dispose d'un référentiel transnational commun des métiers et des compétences servant de base à la GEPP et aux différents processus associés. Quelques filiales ont cependant un référentiel des emplois et des compétences différent, transposable et utilisable dans le cadre des analyses GEPP menées au niveau du Groupe.

Ce référentiel a trois principaux objectifs :

- Positionner le poste de chaque salarié sur un des métiers du référentiel,
- Evaluer les compétences d'un collectif (entité, équipe...) quand nécessaire, pour faire l'état du niveau de maîtrise par compétence (basique, autonome, avancé, référent) et en

AIRBUS

déduire des axes de progrès collectifs pour un périmètre donné. Cette analyse est réalisée en particulier sur les compétences identifiées dans la stratégie des compétences,

- Permettre à chaque salarié d'identifier ses axes de développement, ainsi que les compétences qu'il maîtrise et qu'il pourrait partager,
- Identifier les écarts de compétences et, si besoin, les parcours de formation permettant d'évoluer d'un métier vers un autre.

Des organisations spécifiques rattachées au Business, et connues sous la terminologie d'Académies, ont la responsabilité pour un périmètre organisationnel ou métier (transverse) d'identifier les évolutions nécessaires de compétences et les actions prioritaires pour les acquérir ou les développer. Les Académies ont ainsi réalisé depuis plusieurs années un travail important pour harmoniser la description des métiers entre les Divisions et rationaliser le nombre d'éléments du catalogue des métiers. Le catalogue des métiers et des compétences est mis à jour de façon régulière afin de s'adapter à la réalité du business.

Le catalogue de métiers est structuré par domaine (environ une quinzaine), puis par famille de métiers (environ 70-80), et enfin par métiers (environ 550).

Un métier est défini par une mission, des activités et une liste de compétences requises avec un niveau de maîtrise indicatif associé. Chaque compétence fait l'objet d'une description.

Il est possible pour chaque manager d'ajouter des compétences additionnelles nécessaires au poste du salarié.

Pour les compétences liées à certaines certifications, l'évaluation individuelle des compétences peut être rendue obligatoire. Elle est fortement recommandée dans le cas d'une mobilité interne, dans les 3 mois suivant la prise de poste. Elle est également utile dans le cadre de l'entretien de développement, à l'initiative de l'employé ou du manager.

Par ailleurs, des campagnes d'évaluation individuelle des compétences peuvent être initiées sur une organisation ou pour un/des emplois, sur initiative des acteurs.

Article 2 - La prise en compte des orientations stratégiques d'AIRBUS dans la stratégie des compétences

La stratégie des compétences est une démarche d'entreprise qui vise à accompagner la mise en œuvre de la stratégie d'AIRBUS.

Les objectifs de la stratégie des compétences sont les suivants :

- Evaluer les évolutions internes (plan opérationnel, attrition...) et externes (nouvelles technologies, nouveaux concurrents, tendance des marchés...) et leur impact sur les emplois et les compétences,
- Définir des recommandations et des actions afin d'accompagner les évolutions et les transformations nécessaires des emplois et des compétences,
- Donner de la visibilité à tous les salariés d'AIRBUS sur les compétences qui seront nécessaires pour notre Groupe dans les prochaines années.

Les Académies sont en charge d'analyser les orientations stratégiques d'AIRBUS afin de mesurer l'impact de celles-ci sur les métiers et les compétences de leurs domaines à court, moyen et long terme. Cette analyse se fait avec le management et les experts métiers et abouti à des axes stratégiques de compétences définis de manière trans-divisionnelle et trans-fonctionnelle.

Pour chacun des axes stratégiques, les éléments suivants sont définis et analysés :

- Les enjeux commerciaux auxquels ils répondent,
- L'impact sur les compétences actuelles incluant l'identification des emplois et compétences émergents ou en forte transformation,
- Les populations impactées (organisation, emplois),
- Les recommandations d'actions en termes de formation, de gestion de la connaissance, de recrutement, de partenariats, de nouvelles solutions de formation etc...

Article 3 - La prise en compte des évolutions externes à l'entreprise

La stratégie des compétences de l'entreprise et sa GEPP intègrent les évolutions internes de l'entreprise, mais également les tendances externes locales, nationales voire mondiales (également appelées mégatendances - Megatrends), ainsi que les risques et les opportunités qui en découlent.

Dans le cadre des démarches de prospectives et de GEPP territoriales, AIRBUS collabore avec Pôle Emploi, le GIFAS (notamment au travers de la signature de l'accord EDEC, Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences du 6 Novembre 2018), et les Observatoires Régionaux de Compétences Industrielles (ORCI) notamment pour fournir les données nécessaires à l'établissement d'enquêtes périodiques en matière d'emploi et de formation. Ces enquêtes permettent aux institutionnels de l'emploi et de la formation d'identifier les besoins et de lancer des plans d'actions au niveau local, régional ou national (formation des demandeurs d'emploi, adaptation des capacités d'apprentissage...). Ces enquêtes sont analysées et utilisées par le Groupe pour contribuer à l'élaboration de la stratégie des compétences et déclencher des plans d'action internes ou externes sur les territoires en lien avec les institutionnels de l'emploi et de la formation, ainsi qu'avec les campus des métiers et des qualifications aéronautiques et spatiaux, les écoles partenaires, et le GIFAS.

Article 4 - La Revue des ressources

La Revue des ressources est un processus annuel visant à analyser les ressources et les compétences actuelles et leurs évolutions par rapport aux besoins business à court, moyen et long terme. Il s'agit d'un processus qui permet d'établir des diagnostics précis et des plans d'actions associés via des revues régulières réunissant managers, représentants des HRBP, des centres d'excellence RH, Académies et, à certaines étapes, de la Direction Financière.

La Revue des ressources donne une vue quantitative et qualitative des écarts de compétences et de ressources et permet d'élaborer des plans d'action concrets.

La Revue des ressources se base principalement sur :

- Le plan stratégique du groupe,
- La stratégie des compétences,
- Le plan opérationnel, notamment au travers des effectifs,
- Des analyses démographiques : pyramide des âges, diversité, entrées/sorties...

La Revue des ressources permet à chaque niveau d'organisation de passer d'une vue quantitative (revue financière et revue effectifs) à une discussion qualitative sur la gestion des emplois et des compétences avec des plans d'actions concrets en termes de :

- Politique Recrutement,
- Politique Stages et Alternance,

AIRBUS

- Mobilité,
- Formation,
- Marketing de l'emploi,
- Management de la connaissance.

JFK DD
RC OEN
FV

TITRE 2 - Une gestion anticipatrice de l'emploi et des compétences

Article 1 - Mise à disposition des informations aux salariés et à l'ensemble des acteurs

AIRBUS met le salarié au cœur du dispositif de la GEPP en lui donnant les moyens de se projeter dans son développement professionnel et de s'y préparer activement. L'entreprise met à disposition des salariés les informations prospectives concernant les évolutions des Emplois et Compétences. Elle s'assure également de la circulation des informations utiles auprès de l'entreprise étendue.

1.1 - Communication auprès des salariés

AIRBUS met à disposition des salariés les grandes orientations relatives aux évolutions des emplois et des compétences afin de leur permettre de se projeter dans leur évolution professionnelle. Ces orientations s'attachent à mettre en avant les évolutions les plus significatives qui sont actualisées en tant que de besoin.

La stratégie des compétences sera communiquée sous la forme la plus appropriée comme par exemple :

- Une cartographie des axes stratégiques,
- Pour chaque axe stratégique, un document de synthèse présentant les principaux éléments tels que sa définition, les populations impactées, les emplois et compétences émergents, les compétences en déclin, les emplois en transformation, les principaux objectifs de développement et d'acquisition des compétences et les principales recommandations d'actions (formation, gestion des savoirs).

Ces documents et informations sont mis à disposition de l'ensemble des salariés et présentés de façon adaptée aux besoins locaux au travers d'actions de communication régulières, variées pouvant comprendre le recours à :

- L'intranet et d'autres supports numériques,
- Des séances d'information en présentiel de type « GEPP corners » ou autres modalités innovantes,
- Si besoin, des documents papier.

Par ailleurs, sur la base de la stratégie des compétences et des orientations formations qui en découlent, AIRBUS informe les salariés des priorités de formation qui sont élaborées par entité pour répondre de façon plus spécifique aux besoins collectifs et individuels.

Enfin, HRBP, managers et Académies ont un rôle d'information et d'accompagnement des salariés sur l'ensemble des questions relatives aux compétences et parcours professionnels.

1.2 - Communication vers l'entreprise étendue

Compte-tenu de l'activité et du poids relatif d'AIRBUS sur le marché de l'emploi et dans les tissus économiques locaux et de sa responsabilité à l'égard des entreprises d'intérim, de sous-traitance et des divers fournisseurs, AIRBUS se place dans une logique d'accompagnement de la filière aéronautique et spatiale. A cet effet, AIRBUS communique périodiquement sa stratégie des compétences à ses partenaires sous-traitants majeurs (entreprise étendue) et aux entreprises de travail temporaire pour leur permettre d'anticiper et les aider à relever les défis qui se présentent dans son industrie pour les

prochaines années : production, ingénierie, innovation, digitalisation, ruptures technologiques... Ainsi, afin de permettre à ses partenaires de s'adapter et de se préparer aux évolutions futures, AIRBUS organise quand cela est nécessaire et sous le format qu'elle juge adapté, le partage des informations prospectives qualitatives et quantitatives en terme d'évolution d'emploi et de compétences.

Article 2 - Dispositifs d'accompagnement d'entrée dans le parcours professionnel

2.1 - Recrutement

Le recrutement est un levier clé de la gestion des emplois et des compétences. Il prend en compte les besoins prospectifs de l'entreprise tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

Le plan de recrutement annuel s'appuie sur les résultats des Revues de ressources et l'analyse à moyen et long terme des besoins en compétences. Il intègre également l'ensemble des politiques de Ressources Humaines, notamment en matière de mobilité, diversité....

Le recrutement externe porte prioritairement sur les profils et compétences à développer qui ne sont pas (ou de manière insuffisante) disponibles en interne. Le recrutement prend en compte les compétences et les qualifications requises pour un poste ouvert sur lequel postule le candidat, mais aussi les besoins de l'entreprise à moyen et long terme afin de prioriser l'employabilité des salariés à long terme. Il contribue ainsi à accompagner le positionnement de l'entreprise sur de nouvelles technologies, nouveaux marchés et/ou nouvelles façons de travailler. L'expérience requise est également à considérer avec attention de façon à pouvoir équilibrer la pyramide des âges et assurer le transfert des savoirs. Une attention très particulière est portée à la candidature des anciens stagiaires et alternants du groupe. Bien évidemment le recrutement interne reste prioritaire, en lien avec la politique d'AIRBUS qui est de promouvoir la mobilité de ses salariés.

De façon à assurer un recrutement rapide et de qualité, les processus et outils de recrutement d'AIRBUS continuent à s'harmoniser et à intégrer des fonctionnalités plus digitales. Ces processus et outils sont basés sur la transparence du marché de l'emploi interne, et sur une autonomie renforcée des managers pour pourvoir les postes en mobilité.

2.2 - Flexibilité et adaptation

2.2.1 - Le recours à l'intérim

L'entreprise a besoin de pouvoir adapter rapidement ses ressources aux évolutions conjoncturelles ou saisonnières de ses besoins et ce, dans le respect des différentes réglementations en vigueur.

Le recours à l'intérim est un des leviers de cette flexibilité. Il se réalise dans le cadre du contrat Groupe Intérim qui a référencé, pour toutes les sociétés du groupe, des entreprises de travail temporaire partenaires.

Des garanties sont exigées de ces prestataires en termes de :

- Niveau de qualification des intérimaires,
- Création de vivier qualitatif sur nos bassins d'emploi,
- Développement de la diversité lors du recrutement intérim,
- De standards relatifs à l'Hygiène, Sécurité, Environnement,
- Développement du recours au CDI intérim.

AIRBUS

Dans ce cadre, AIRBUS s'attache à contribuer à des dispositifs collectifs de développement de l'emploi et des compétences sur ses bassins d'activité, afin par exemple de former les demandeurs d'emploi aux métiers nécessaires, en partenariat avec les acteurs institutionnels et privés (tels que Pôle Emploi, le FAF, les entreprises de travail temporaires, les centres de formation externes ...).

2.2.2 - Le recours aux contrats de chantier

Pour se développer et acquérir de nouveaux marchés dans un contexte de forte compétition internationale, AIRBUS peut avoir à faire face à des charges de travail importantes sans disposer de garantie, ni de visibilité complète sur l'aboutissement d'une phase d'offre commerciale, de développement de projets, de produits ou d'évolution industrielle. C'est pourquoi, dans le cadre défini par l'accord professionnel métallurgie du 29 juin 2018, AIRBUS pourra recourir au contrat de chantier de manière expérimentale.

Ce contrat de travail permettra aux salariés d'autres entreprises ou demandeurs d'emploi d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles et de renforcer leur employabilité et éventuellement constituer un facteur d'attractivité pour certains actifs.

2.3 - Politique stages et alternance

AIRBUS considère que la politique à l'égard des personnes en formation diplômantes ou en insertion professionnelle est un levier clé pour intégrer les compétences émergentes qui seront nécessaires à l'entreprise de demain. Cela concerne les stagiaires, les alternants (dont les élèves/étudiants des deux lycées du groupe, lycée AIRBUS de Toulouse et lycée H. Potez de Méaulte) mais aussi les thèses CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) et les VIE (Volontariat International en Entreprise).

A cet effet, AIRBUS assure une validation précise des besoins en relation avec les compétences qui lui seront nécessaires à terme. Une attention particulière sera portée sur les offres à destination des jeunes en fin de cycle diplômant.

Par ailleurs, AIRBUS s'engage à accompagner ces stagiaires ou alternants durant leur formation au sein du groupe afin de les faire monter en compétences et ainsi d'identifier un vivier de candidats potentiels à l'embauche.

A cet égard, deux rôles majeurs ont été identifiés :

- Le maître d'apprentissage (ou le tuteur de contrat de professionnalisation) qui a les missions suivantes :
 - Accueillir l'apprenti, faciliter son intégration, lui faire découvrir l'entreprise et le métier,
 - Faciliter l'acquisition des compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée par la mise en pratique sur le poste de travail,
 - Assurer le lien avec le centre de formation.
- Le maître de stage qui accompagne le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise, ses activités et supervise ses missions. Il est le relai avec l'école.

AIRBUS veille à ce que les moyens nécessaires à l'exercice des missions de maître d'apprentissage et tuteur soient mis en place et notamment en matière de disponibilité et formation à ces rôles si besoin.

La mise en place d'un vivier de candidats est destinée à favoriser l'insertion dans la vie active en identifiant ceux qui correspondent le mieux aux besoins d'AIRBUS. A cet effet, il est convenu de :

AIRBUS

- Suivre et évaluer leur parcours dans l'entreprise et, le cas échéant, proposer leur candidature aux secteurs ayant des postes ouverts à candidature externe,
- Les mettre en relation avec les agences d'intérim et autres entreprises dans le bassin d'emploi local, au travers notamment d'événements tels que Carnet de Vol,
- Garder le lien après leur passage dans le groupe, par exemple en les invitant à s'enregistrer sur la communauté « StayLinked ».

AIRBUS s'engage à fixer annuellement par société un pourcentage d'embauches de stagiaires ou alternants parmi les recrutements externes.

Les jeunes faisant partie du vivier de candidats seront prioritairement proposés sur des postes compatibles avec un profil junior.

2.4 - Accueil et intégration des nouveaux arrivants

AIRBUS fait de l'accueil d'un nouvel arrivant dans ses organisations une priorité car c'est le meilleur gage d'une intégration professionnelle réussie.

Un processus d'intégration commun au Groupe est formalisé et décliné en 4 étapes :

- Avant l'arrivée,
- Le 1^{er} jour,
- Les premiers jours/semaines,
- Les premiers mois.

Les objectifs de chaque étape, ainsi que les documents ou informations associés, le rôle du nouvel arrivant, du manager, du HRBP, ainsi que du référent (« buddy ») sont précisément décrits et mis à disposition de chacun des acteurs. Ce processus d'accueil et d'intégration peut être aménagé en fonction de besoins locaux ou de besoins propres à une fonction.

Le rôle du référent (« buddy ») reflète l'importance qu'AIRBUS accorde au tutorat en tant que dispositif privilégié d'apprentissage et d'accompagnement dans un contexte où le développement et la transmission des compétences sont clés pour la préparation du futur. A ce titre, le référent (« buddy ») est un collègue qui accompagne le nouvel arrivant pendant trois à six mois au sein de l'entreprise. Son rôle consiste à l'aider à s'intégrer et à se familiariser avec les différents réseaux. Il contribue à l'accueil et à l'intégration du nouvel arrivant à son poste de travail et dans le secteur d'activité et promeut les valeurs de l'entreprise en vue d'assurer une intégration efficace et durable. Chaque société du Groupe précisera si nécessaire les moyens qui seront donnés au référent dans le cadre de ce processus d'intégration. A titre d'exemple, AIRBUS Operations SAS a mentionné dans un accord d'entreprise datant du 1^{er} Mars 2012 les conditions d'accueil d'un nouvel arrivant dans le cadre du tutorat ou de l'alternance.

2.5 - GEPP territoriale

La GEPP territoriale est une opportunité pour conduire des démarches coordonnées vis-à-vis d'entreprises et d'acteurs locaux (Conseil régionaux, généraux, OPCA, acteurs relais, entreprises partenaires) au sein d'un territoire (bassin d'emploi, département, région, inter-régions, zone d'activités, pôle de compétitivité) dans un objectif commun de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises.

AIRBUS

La GEPP territoriale peut donner naissance à une pluralité d'initiatives et doit prendre en compte une diversité de situations tenant compte des spécificités et des enjeux du territoire concerné.

La GEPP territoriale se fixe les missions ci-après :

- Disposer d'une meilleure connaissance de la main d'œuvre disponible dans les bassins d'emplois de sorte à nous permettre de développer nos viviers de recrutement,
- Créer un réseau avec les entreprises ayant des passerelles de compétences avec AIRBUS pour être capables lors de nos « pics/creux de charges » de gagner en flexibilité tout en permettant aux salariés de diversifier leurs expériences professionnelles,
- Développer les compétences de notre Supply Chain pour viser l'excellence recherchée notamment aux travers de la formation des jeunes et leur intégration sur le marché de l'emploi,
- Influencer sur l'offre de formation sur le territoire,
- S'inscrire dans des démarches d'innovation en participant à des instances institutionnelles de type Filière Aéronautique ou Campus.

Les dispositifs ci-dessous ont été mis en place afin de soutenir ces missions :

- Les rendez-vous Emploi : afin d'accompagner les industriels qui rencontrent des difficultés de recrutement et de faciliter l'insertion professionnelle de ses alternants et stagiaires en fin d'études, AIRBUS organise chaque année un rendez-vous Emploi (job dating) nommé « Carnet de Vol »,
- Nos Lycées Privés : Par le biais de ses deux lycées privés, AIRBUS se positionne comme un acteur du développement des compétences aéronautiques pour deux de ses bassins d'Emploi. Les lycées intègrent la GEPP par l'adaptation de leurs programmes de formation et la taille de leurs promotions en cohérence avec la demande du marché (externe ou interne),
- Les Campus Aéronautiques : La création des Campus des métiers et des qualifications s'inscrit dans une perspective de développement économique et social des territoires et de facilitation de l'insertion des jeunes dans l'emploi par une mise en relation entre les industriels et les organismes de formation. Ils peuvent en outre s'inscrire dans une synergie avec les pôles de compétitivités régionaux,
- AIRBUS adhère aux campus existants sur ses sites d'implantation, notamment Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire et Occitanie et ainsi bénéficie du large réseau de partenaires (entreprises, structures de formation, laboratoires de recherche).

2.6 - Attractivité d'AIRBUS sur le marché de l'emploi (Marketing emploi)

AIRBUS déploie une stratégie et des actions de Marketing Emploi pour renforcer son statut d'employeur de référence dans ses domaines d'activité, et ce plus particulièrement auprès des profils qu'elle souhaite pouvoir recruter à court, moyen ou long terme.

Les priorités et actions de la fonction Marketing Emploi sont donc définies en fonction des plans de recrutement en cours et des résultats des Revues de ressources, mais également, et principalement, sur la base de la stratégie des compétences et de l'analyse des besoins en compétences à moyen et long terme.

En identifiant et anticipant l'impact des besoins futurs internes ou externes, AIRBUS développe différents types d'actions correspondant à nos besoins tels que des forums ou événements, une présence sur les réseaux sociaux, un programme de partenariats avec des Universités (AIRBUS Group University Partnership Programme).

AIRBUS

La fonction Marketing Emploi analyse la disponibilité des compétences sur les marchés locaux ou régionaux afin d'adapter ses actions en conséquence et de mettre à disposition ces informations à l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Elle développe également des relations avec le monde de l'éducation afin d'informer, et d'attirer les personnes dont AIRBUS aura besoin dans les futures années.

Article 3 - Dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel

3.1 - Développement individuel, accompagnement des salariés

Afin d'assurer la meilleure adéquation possible entre ses Ressources Humaines internes et ses besoins en termes de métiers, AIRBUS a mis en place une politique de développement des compétences et de maintien dans l'emploi de ses salariés.

Afin que cette politique puisse être efficace, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son propre développement professionnel et adopter une attitude proactive pour pouvoir construire son parcours professionnel. Son manager et son HRBP ont également un rôle clé dans l'accompagnement et le conseil relatif à la construction de son parcours et notamment au travers des outils et processus décrits ci-après qui peuvent être utilisés de façon flexible et en fonction des besoins (de type People Tempo).

L'accompagnement des salariés se construit notamment autour de différentes revues :

- Team Review (revue d'équipe),
- Focus Review (revue à thèmes),
- Evaluation des compétences,
- Development Talk (entretien de développement / entretien professionnel).

Les Team reviews (revues d'équipes opérationnelles ou fonctionnelles) réunissent managers et HRBPs. Les besoins de développement des salariés d'une équipe sont discutés, prenant en considération en particulier les évolutions prévisionnelles des besoins en emplois et compétences de l'entreprise. Cette revue croisée et collective permet d'identifier quelles solutions de développement peuvent être proposées et mises en œuvre avec le salarié.

La Focus Review (revue à thèmes) est quant à elle un échange entre plusieurs managers de différents secteurs de l'organisation et leurs HRBPs. Cette revue porte sur un des thèmes relatif à des métiers, des compétences en lien avec un Business spécifique. Elle permet d'identifier et de conduire des actions d'accompagnement et de développement des salariés.

L'évaluation des compétences peut être demandée par le salarié lui-même, son manager ou HRBP. Cette évaluation, bien que facultative, est fortement recommandée 3 mois après chaque changement de poste et dans tous les cas, elle précèdera le développement talk.

Le Development talk (entretien de développement) se déroule avec le manager (ou HRBP) au moins une fois par an. C'est un moment dédié pour accompagner l'employé à réfléchir à :

- Son poste actuel,
- Son évolution de carrière à court, moyen et long terme,
- Les solutions et moyens à mettre en œuvre pour évoluer.

AIRBUS

Cet entretien est l'occasion d'avoir une discussion centrée sur le développement du salarié lui permettant de mettre en perspective ses souhaits personnels sur les besoins de l'entreprise, de solliciter le soutien de son Manager et d'échanger sur son développement. A cette occasion, le plan de développement est revu, les aspirations personnelles sont partagées et, si besoin, des actions de développement décidées.

L'Entretien Professionnel tel que prévu par la loi est assuré à l'occasion des « Development Talks » (entretien de développement) et permet notamment de discuter d'un plan de développement en identifiant les souhaits d'évolution ainsi que les éventuels besoins de formation. A l'occasion de cet entretien, il est notamment rappelé au salarié qu'il peut solliciter un accompagnement personnalisé par le biais d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Le CEP est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle. Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités externes à l'entreprise et peut être réalisé sur le temps de travail.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- Un entretien individuel pour analyser la situation professionnelle du bénéficiaire,
- Un conseil visant à définir le projet professionnel,
- Un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien avec le CEP, un document de synthèse est remis au salarié récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre.

En dehors des revues décrites ci-dessus, le salarié peut à tout moment solliciter son manager, son HRBP en vue d'un échange visant à lui permettre de se préparer activement à l'évolution de son parcours professionnel.

Par ailleurs, l'employé a également à sa disposition des outils, notamment de feedback (retour d'information), qu'il peut utiliser en autonomie, visant à renforcer la connaissance de soi, de ses potentialités de développement, ainsi que de ses styles d'apprentissages.

3.2 - Accompagnement des Représentants du personnel

Concernant l'accompagnement des Représentants du personnel relatif à leur déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions, les parties conviennent de renvoyer aux engagements pris dans le cadre de l'accord de Groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'AIRBUS en France en date du 12 octobre 2018.

3.3 - Mobilité interne professionnelle et géographique à l'initiative du salarié

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un axe prioritaire pour AIRBUS dont les objectifs sont de :

- S'appuyer sur les compétences internes pour répondre aux besoins en ressources liées aux évolutions économiques, stratégiques, organisationnelles ou encore technologiques de l'entreprise,
- Développer l'acquisition des compétences, dynamiser le parcours professionnel des collaborateurs et favoriser leur employabilité.

La mobilité s'articule autour de 2 axes principaux :

- Un changement de poste avec ou sans changement géographique,

- Pas de changement de poste mais un changement géographique.

3.3.1 - Les principes clés de la mobilité interne

La volonté des parties de placer la mobilité interne au cœur de la GEPP s'articule autour de principes clés :

- L'ensemble des postes ouverts est porté à la connaissance des salariés via les moyens de communication en vigueur,
- Les managers supportent et promeuvent la mobilité interne; ils donnent priorité aux candidats internes, et assurent un feedback constructif à ceux qui ne seraient pas retenus,
- Le salarié devra justifier d'une ancienneté dans son poste d'au moins 24 mois (sauf cas exceptionnel) pour pouvoir candidater à un autre emploi,
- Le salarié est invité à informer son manager de sa démarche de mobilité au plus tôt afin que celui-ci l'accompagne dans son projet et puisse anticiper son remplacement. A cet effet, les souhaits de mobilité du salarié font partie des thématiques à aborder lors de l'entretien professionnel,
- Le cas échéant, le manager prend en charge les frais de déplacement lorsque l'un des membres de son équipe doit se rendre à un entretien de recrutement en mobilité interne,
- Lorsqu'une mobilité est validée par l'intéressé et l'organisation prenante, la mobilité devra se mettre en œuvre dans un délai maximum de 3 mois. Dans certains cas qui devront toutefois rester exceptionnels, il pourra y avoir une prolongation du délai et ce de façon raisonnable, en accord entre le secteur cédant, le secteur prenant et le salarié,
- La garantie pour le salarié de bénéficier de la reprise de son ancienneté et de conditions de classification et de rémunération équivalentes à celles dont il bénéficiait au moment de la mobilité.

3.3.2 - L'accompagnement à la mobilité professionnelle

Des moyens d'accompagnement à la mobilité sont à la disposition des salariés :

- Un dispositif présentant les passerelles métiers est accessible à l'ensemble des salariés (cf. outil professionnel opportunités),
- Un accompagnement individuel est proposé par le HRBP,
- Divers moyens de communication interne diffusent des informations d'actualité (cf radio mobilité),
- Des événements mobilité sont régulièrement organisés sur les différents sites permettant aux salariés d'acquérir une meilleure connaissance des opportunités offertes et d'élargir leur réseau professionnel,
- Des formations pour aider les salariés dans la définition de leur projet professionnel, la rédaction de leur CV et la préparation aux entretiens,
- Des solutions de mobilité « temporaire » permettant aux salariés de mettre leurs compétences à disposition d'une autre équipe et ainsi de découvrir un autre métier et/ou nouvel environnement (cf. communauté CrowdStaffing). Une attention particulière sera portée au retour du salarié dans son secteur.

3.3.3 - L'accompagnement à la mobilité géographique

AIRBUS encourage la mobilité géographique tant en France qu'à l'étranger et souhaite ainsi accompagner les salariés dans cette démarche.

AIRBUS

Les dispositifs d'accompagnement à la mobilité internationale ne sont pas traités dans cet accord.

La mobilité géographique en France recouvre plusieurs situations telles que la mobilité volontaire, la mobilité suite à une réorganisation, la mobilité suite à une inaptitude... Nous traitons dans ce paragraphe l'accompagnement à la mobilité volontaire.

AIRBUS a toujours accompagné ses salariés dans les mobilités avec changement de zone géographique et souhaite continuer cet accompagnement tout en le simplifiant et en l'harmonisant au sein du groupe quelle que soit la catégorie du salarié. Avec une volonté de cohérence avec les initiatives déployées en matière de Qualité de Vie au Travail, mais également soucieuse des problématiques environnementales, AIRBUS souhaite également accompagner de façon appropriée les mobilités volontaires n'entraînant pas un changement de zone géographique.

A cet égard, une concertation sera ouverte au cours du deuxième trimestre 2019 avec les signataires du présent accord afin de définir le périmètre, les conditions et les modalités de ces accompagnements.

3.4 - Mobilité externe

La mobilité externe concerne des dispositifs pour lesquels une mobilité ou un projet personnel dans une entreprise extérieure sont envisagés à titre individuel.

3.4.1 - La mobilité volontaire sécurisée

Comme prévu par les articles L.1222-12 et suivants du Code du travail, sous certaines conditions, un salarié peut, en accord avec l'entreprise, bénéficier d'une période de mobilité pendant laquelle le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise. A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié peut choisir soit de quitter définitivement l'entreprise soit de la réintégrer.

3.4.2 - Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

Le prêt de main d'œuvre, tel que prévu par l'article 8241-2 du Code du Travail, peut constituer un autre moyen, simple et sécurisé, d'acquérir une expérience dans une autre entreprise. Dans le cas d'une décision commune d'intégration définitive du salarié au service de l'entreprise utilisatrice à l'expiration de la période de détachement, celle-ci s'opérera par embauche directe par cette dernière.

3.5 - Reprise ou création d'entreprise

Un salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise pourra solliciter le bénéfice d'un congé pour création d'entreprise tel que prévu dans les articles L3142-105 et suivants du Code du Travail.

Trois mois au moins avant le terme du congé, le salarié doit informer l'employeur de sa décision de réintégrer l'entreprise, ou de rompre son contrat de travail.

3.6 - Formation

Les parties conviennent que les dispositions du présent article se substituent à celles prévues dans l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein du groupe EADS en France du 21 avril 2006.

AIRBUS

La formation professionnelle constitue un levier indispensable à toute politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle a pour objectif de favoriser l'acquisition des compétences nécessaires à l'accompagnement de la stratégie de l'entreprise, l'accompagnement des évolutions technologiques, le maintien de ses savoir-faire et le développement des savoir-être des salariés. Elle leur permet, aux côtés des autres dispositifs de développement individuels, de développer leur employabilité en concordance avec la stratégie d'entreprise.

AIRBUS veille au travers de sa politique de formation au maintien et au développement des compétences de ses salariés valorisables tout au long de leur carrière.

A ce titre, AIRBUS met à disposition des solutions de formation appuyées sur des méthodes et outils variés permettant à ses salariés d'accéder à celles-ci au moment et à l'endroit où ils en ont besoin.

Dans un contexte d'évolution rapide de l'entreprise et de son éco-système, il est nécessaire d'anticiper par la fixation d'orientations de formation basées sur la stratégie de compétences et sa traduction en termes d'impacts sur les métiers et les compétences associées à moyen et long terme.

Ceci permet notamment :

- De développer des parcours de formation adaptés aux besoins en compétences nouvelles,
- D'établir un plan de développement de solutions de formation sur une période de 3 ans.

3.6.1 - L'offre formation

Afin d'assurer le développement d'une culture d'entreprise et d'un socle de compétences communs, AIRBUS a pris avantage des évolutions technologiques notamment numériques pour offrir un catalogue de solutions de formations s'appuyant sur des medias et pédagogies innovantes. Ce catalogue est revu régulièrement pour s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence avec les besoins métiers et la stratégie des compétences d'AIRBUS, tout en prenant en compte l'évaluation de l'efficacité de la formation. Cette évaluation mesure la qualité et l'efficacité de toutes les formations.

Dans ce contexte, une offre de formation riche et diversifiée est accessible à l'ensemble des salariés du groupe : formations en présentiel, formations en ligne, formations mixtes (présentiel/en ligne...), formations en situation de travail

Ceci permet de faciliter l'accessibilité à la formation des salariés, avec une flexibilité et une autonomie renforcées. Dans ce cadre, les formations numériques en ligne sont, dans leur grande majorité, accessibles à tous les employés sans validation du manager.

AIRBUS permet aux salariés d'accéder sur site à des espaces permettant de réaliser les formations en ligne dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, le salarié est guidé dans son choix de formation à travers notamment des recommandations de formations ou des parcours de formation établis par les Académies.

Des parcours de formation sont également accessibles aux salariés pour certains métiers.

Un parcours formation est un enchaînement de différents moyens d'apprentissage (sur le terrain, tutorat, formation, coaching, utilisation de manuels pédagogiques, immersion...) à réaliser dans un ordre prédéfini et dans un délai imparti. Les parcours de formation sont adaptés et personnalisés en fonction des compétences et des expériences de chaque salarié.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation lui permettant d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat à finalité professionnelle, AIRBUS peut décider de soutenir et valider le projet du salarié dans la mesure où ce dernier correspond aux besoins de l'entreprise. Dans ce cas, les modalités de mise en

œuvre de ce projet et les conditions de positionnement du salarié suite à l'obtention de son diplôme seront formalisées au préalable entre le salarié, son manager et son HRBP.

3.6.2 - Les différents dispositifs de formation

a) Le plan de formation

Le plan de formation (ou plan de développement des compétences selon la législation) regroupe l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de VAE mises en place à l'initiative de l'employeur à partir :

- Des axes stratégiques de développement des compétences,
- Des actions de formations obligatoires,
- Des besoins collectifs de formation exprimés par les fonctions métiers,
- Des besoins individuels de développement des compétences identifiés durant les entretiens de développement entre managers et salariés.

Le manager et le salarié sont des acteurs clés de la définition et mise en œuvre du plan de formation.

Il est de la responsabilité du manager :

- De comprendre et d'anticiper les besoins de formation des salariés de son équipe, en cohérence avec les priorités de formation de sa fonction,
- D'identifier avec chaque salarié de son équipe ses éventuels besoins de formation, au moins une fois par an,
- D'identifier les solutions de formation appropriées, en tenant compte des pré-requis nécessaires ainsi que des contraintes légales éventuelles,
- De rendre disponibles les salariés de son équipe pour les actions de formation identifiées pour son développement,
- D'évaluer l'efficacité des formations réalisées par les salariés de son équipe.

Il est de la responsabilité du salarié :

- De développer sa compréhension des compétences requises pour son poste et des actions de formation nécessaires à l'acquisition de son autonomie sur le poste,
- D'identifier, avec son manager, les actions de formation les mieux adaptées à son développement,
- De se rendre disponible pour les actions de formation choisies,
- De mettre en œuvre à son poste les apprentissages acquis,
- D'évaluer l'efficacité des formations réalisées.

b) Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF créé par la réforme de la formation professionnelle de 2014 et modifié par la réforme de 2018, renforce l'autonomie du salarié dans sa propre gestion des compétences et favorise ainsi le maintien de son employabilité. L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

Il ouvre des droits à la formation, mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF recense les droits à formations acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),

AIRBUS

- D'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- D'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- De réaliser un bilan de compétences,
- De préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- De créer ou reprendre une entreprise.

c) Les autres dispositifs

Pour rappel, la période de professionnalisation et le Congé Individuel de Formation (CIF) ont été revus dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de Septembre 2018 pour évoluer vers la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») ou le CPF de transition professionnelle, dispositifs dont les salariés d'AIRBUS pourront bénéficier.

3.6.3 - Articulation des dispositifs de formation et co-investissement

Par principe les formations au titre du plan de formation sont réalisées sur temps de travail et les formations au titre du CPF sont réalisées hors temps de travail. Le dispositif Pro A peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Les offres de formation disponibles sur le catalogue en e-learning sont prioritairement réalisées sur temps le travail et sont également disponibles en accès continu.

AIRBUS souhaite pouvoir développer une approche dynamique et incitative de ces différents dispositifs via l'élaboration d'une politique de co-investissement centrée sur la préparation de l'évolution des métiers et compétences selon la stratégie des compétences d'AIRBUS.

Des premiers principes de co-investissement ont été définis :

- La possibilité d'abonder financièrement le CPF pour la prise en charge de tout ou partie des coûts pédagogiques,
- La possibilité de débloquer du CET pour suivre une formation CPF,
- La possibilité d'utiliser le CPF sur temps de travail,
- La possibilité d'effectuer une formation au titre du plan de formation tout ou partie hors temps de travail.

Ces principes ainsi que le périmètre d'application seront précisés et formalisés dans le cadre d'une concertation à venir avec les partenaires sociaux courant du 2ème semestre 2019.

3.7 - Transfert des connaissances

Le management des connaissances est un dispositif clé du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. Dans le cadre d'une politique de GEPP, il se traduit notamment par l'anticipation et la mise en œuvre du transfert des connaissances dans le contexte du renouvellement générationnel, de la stratégie de l'entreprise et de l'évolution de l'environnement (nouvelles technologies, nouvelles réglementations, ...).

Les principaux enjeux du transfert des connaissances sont de :

- Pérenniser et adapter les savoir-faire de l'entreprise,
- Développer les compétences des salariés et leur adaptabilité,
- Valoriser les profils expérimentés tout en accompagnant les profils juniors.

Le transfert des connaissances doit donc être anticipé et structuré dans le temps.

Dans cet objectif, une approche systématique de capture et transmission du savoir est mise en place qui permet d'identifier systématiquement et proactivement les salariés ayant un savoir critique (experts et spécialistes) et de définir ainsi les priorités.

Un portefeuille complet et varié de solutions de transfert des connaissances individuelles ou collectives, adaptables à des situations et besoins variables, est proposé aux managers et aux salariés. Les différentes solutions disponibles permettent de prendre en compte aussi bien le transfert de compétences d'experts, de savoir-faire critiques, ou de tâches spécialisées et/ou critiques et ce, dans tous les domaines de l'entreprise.

Par exemple et de façon non exhaustive :

- Pour les salariés ayant un savoir critique, un transfert des connaissances selon une approche structurée d'identification, de capture et de transmission est organisé avec un spécialiste de la démarche,
- Pour tous les salariés changeant de poste ou quittant l'entreprise, la transmission des savoirs et des informations clés est de la responsabilité du manager,
- Pour les salariés en production, le recours au tutorat sur le poste ou l'utilisation de solutions de tutoriels et/ou vidéos permettant de former à l'exécution d'un geste précis est prévu si nécessaire.

L'information sur l'ensemble des solutions disponibles est consultable par les managers et salariés sur Intranet.

Article 4 - Dispositifs d'accompagnement à la fin du parcours professionnel

Des mesures d'aménagement de fin de carrière sont mises en œuvre afin d'accompagner les salariés dans leur fin de parcours professionnel en permettant une diminution, voire une cessation anticipée de l'activité.

Plus précisément, les objectifs de ces mesures sont de :

- Reconnaître le caractère pénible de certaines conditions de travail,
- Prendre en compte la santé des salariés (handicap, incapacité, etc.),
- Faciliter la transition entre activité professionnelle et la retraite,
- Organiser un transfert des connaissances ou compétences.

4.1 - Conditions d'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière

Les mesures d'aménagement de fin de carrière précèdent immédiatement le départ à la retraite du salarié. Le bénéfice de ces mesures implique donc nécessairement un engagement écrit du salarié de faire liquider ses droits à la retraite à l'issue de la mesure d'aménagement de fin de carrière.

L'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière est possible trois ans au maximum avant le départ à la retraite du salarié ; cette durée variant selon le type de mesure. En vertu de la législation en vigueur, les salariés peuvent donc bénéficier d'une mesure au plus tôt à compter de la date de leur 59^{ème} anniversaire (hors cas des carrières longues).

AIRBUS

Le terme des mesures d'aménagement de fin de carrière ne peut pas excéder la date possible de liquidation de la retraite à taux plein du salarié : tout salarié pouvant liquider sa retraite à taux plein n'est donc plus éligible à une mesure visant à aménager sa fin de carrière.

Par exception, l'utilisation du sous-compte « congé de fin de carrière » au-delà de la date de liquidation de la retraite à taux plein est possible mais n'entraîne le versement d'aucun abondement de la part de l'entreprise pour la partie du congé qui excède la date possible de retraite à taux plein.

La date de « taux plein » retenue est la date à laquelle le salarié peut liquider sa retraite à taux plein à la fois dans le régime général (sécurité sociale) et dans le régime complémentaire (AGIRC-ARRCO).

Dans la limite des conditions énoncées ci-dessus, les mesures d'aménagement de fin de carrière peuvent être accolées les unes aux autres dans les conditions suivantes :

- La mesure de départ anticipé peut être suivie de la mesure de congé de fin de carrière à temps plein.
- La mesure de départ anticipé peut être suivie de la mesure de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité.
- Les mesures de congé de fin de carrière (temps complet ou temps partiel) peuvent être suivies de la mesure de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité, sauf si le salarié a atteint sa date de « taux plein ».
En cas de cumul des mesures de congé de fin de carrière à temps complet et de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité, la durée totale de la période non travaillée ne pourra pas excéder 30 mois, période de préavis incluse,
- La mesure de temps partiel aidé peut être suivie de la mesure de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité.
La mesure de temps partiel aidé ne peut pas être suivie d'une mesure de congé de fin de carrière.

Les salariés en forfait en jours qui souhaitent bénéficier d'une retraite progressive pourront demander à passer à temps partiel dans le cadre d'un forfait horaire sous réserve que ce statut de cadre au forfait horaire existe au sein de la société concernée.

4.2 - Formalités d'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière

Afin d'anticiper au mieux les départs à la retraite, le salarié doit formaliser sa demande de mesure d'aménagement de fin de carrière, auprès de son manager, neuf mois minimum avant la date de début de la mesure, ou avant la date de début du préavis dans le cas des mesures de congé de fin de carrière à temps complet et de départ anticipé. Si la demande intervient dans un délai inférieur, la date de début de la mesure sera décalée d'autant. Le manager peut néanmoins accepter de réduire ce délai de 9 mois.

Lors de la demande de toute mesure d'aménagement de fin de carrière, le salarié produit également sa demande de départ volontaire à la retraite, ainsi que l'attestation justifiant la date possible de liquidation de la retraite de base à taux plein (attestation CARSAT).

La demande de mesure d'aménagement de fin de carrière est formalisée par le biais d'un formulaire signé par le salarié, le manager et le département des Ressources Humaines.

4.3 - Congé de fin de carrière

4.3.1 - Congé de fin de carrière à temps complet

L'utilisation en temps du sous-compte « congé de fin de carrière » du compte épargne temps permet une cessation d'activité professionnelle par anticipation. En fonction des droits qui y sont placés, le contrat de travail est suspendu pendant une durée maximale de 24 mois, abondement de l'entreprise inclus. L'ensemble des règles applicables sont décrites aux articles 4.1.1 et 5.1 de l'accord cadre de Groupe relatif au compte épargne temps du 17 octobre 2005 et ses avenants.

4.3.2 - Congé de fin de carrière à temps partiel

L'utilisation en argent du sous-compte « congé de fin de carrière » du compte épargne temps permet d'assurer le financement complémentaire d'une activité à temps partiel exercée au cours des trois années précédant la date de départ à la retraite du salarié. L'ensemble des règles applicables sont décrites aux articles 4.2.2 et 5.2 de l'accord cadre de Groupe relatif au compte épargne temps du 17 octobre 2005 et ses avenants.

4.4 - Temps partiel aidé

Compte tenu de leur situation particulière, certains salariés peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel pendant les trois ans qui précèdent leur départ à la retraite.

4.4.1 - Bénéficiaires

Le dispositif de temps partiel aidé s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

- Salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %,
- Salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue,
- Salariés ayant une carrière longue aux sens des articles L.351-1-1 et D.351-1-3 du code de la sécurité sociale,
- Salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou d'invalidité, dans le cadre d'un aménagement du poste de travail sur prescription du médecin du travail.

4.4.2 - Modalités

La période de travail effectif doit rester au moins égale à 50 % de la durée de travail de référence du salarié concerné. Le pourcentage d'activité est fixé pour toute la durée de la mesure.

La date de début de la mesure nécessite l'accord de la hiérarchie. Ainsi, pour des raisons d'organisation du service, le manager peut reporter la date de début souhaitée par le salarié dans la limite de 12 mois maximum.

Les salariés bénéficient des dispositions suivantes :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10 % par rapport au temps partiel réellement pratiqué, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein,
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.

Aucun retour à temps plein n'est possible au cours ou à l'issue de la mesure de temps partiel aidé. Par exception, un retour à temps plein au cours de la mesure sera autorisé en cas de diminution importante des ressources du foyer : situation de surendettement, décès du conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin), perte d'emploi du conjoint (ou partenaire de PACS ou concubin), prise en charge fiscale d'une personne gravement malade ou en situation de handicap.

4.5 - Départ anticipé

Compte tenu du caractère pénible de leurs conditions de travail, certains salariés peuvent bénéficier d'une cessation anticipée de leur activité professionnelle, allant de 2 mois à 8 mois maximum.

Les parties signataires reconnaissent que cette mesure est amenée à disparaître au regard de la législation relative au compte professionnel de prévention. La Direction s'engage à analyser avec les organisations syndicales signataires, au terme de cet accord, la pertinence de ce dispositif et la nécessité de l'adapter ou de le supprimer.

4.5.1 - Bénéficiaires

Le dispositif de départ anticipé s'adresse aux salariés qui ont été confrontés, durant leur carrière dans les sociétés du Groupe, aux situations professionnelles suivantes :

- Travail en équipes dites 3x8, permettant d'assurer une couverture alternée des postes de travail de 24 heures successives,
- Travail en équipes de nuit comprenant obligatoirement une plage de travail de nuit de 6 heures comprise entre 21 heures et 6 heures du matin pendant 180 nuits par an,
- Salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant un taux d'incapacité signifié par la caisse primaire d'assurance maladie égal ou supérieur à 10 %.

4.5.2 - Modalités

Les salariés concernés par le travail en équipes 3x8 et le travail de nuit tels que décrits ci-dessus ont la possibilité de bénéficier d'un départ anticipé dont la durée varie en fonction des conditions ci-après :

- Pour ≥ 10 années effectuées : 2 mois de départ anticipé,
- Pour ≥ 12 années effectuées : 3 mois de départ anticipé,
- Pour ≥ 14 années effectuées : 4 mois de départ anticipé,
- Pour ≥ 16 années effectuées : 5 mois de départ anticipé,
- Pour ≥ 18 années effectuées : 6 mois de départ anticipé,
- Pour ≥ 20 années effectuées : 7 mois de départ anticipé.

Toutefois, pour pouvoir bénéficier de cette possibilité de départ anticipé, les salariés ne doivent pas avoir quitté la situation professionnelle en équipes 3x8 ou de nuit plus de quinze ans avant la date de leur départ à la retraite.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont la possibilité de bénéficier d'un départ anticipé en fonction du taux d'incapacité signifié au salarié par la caisse primaire d'assurance maladie, dans les conditions ci-après :

- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 10 % et inférieur à 20 % : 4 mois de départ anticipé,

- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20 % et inférieur à 30 % : 6 mois de départ anticipé,
- Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30 % : 8 mois de départ anticipé.

4.6 - Transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours d'inactivité

En vue de cesser son activité professionnelle par anticipation, tout salarié peut demander le versement anticipé d'une partie de son indemnité de départ volontaire à la retraite, sous forme de jours non travaillés payés.

Cette mesure est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le versement anticipé d'une partie de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas excéder 75% du montant brut dû,
- La fraction de l'indemnité de départ à la retraite est convertie en jours sur la base du 1/22^{ème},
- Le contrat de travail est suspendu pendant cette période et les jours résultant de la conversion ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif,
- Le préavis est positionné avant la date de début de la mesure,
- Le solde de l'indemnité de départ à la retraite est payé à la fin de la période d'inactivité.

TITRE 3 - Des outils d'adaptation liés aux transformations de l'entreprise

La volonté d'AIRBUS à travers la GEPP est avant tout d'anticiper au mieux l'adéquation de ses emplois et compétences aux besoins, et de permettre la mise en œuvre de mesures souples et progressives d'adaptation des compétences individuelles et collectives.

Néanmoins, AIRBUS s'outille également pour pouvoir réagir rapidement et de façon structurée quand l'entreprise doit aborder une transformation forte et rapide liée à son environnement humain, commercial et technologique particulièrement évolutif et complexe et qui n'a pas pu être totalement anticipée.

Le titre 3 de ce présent accord est dédié à toutes les mesures d'adaptation qu'AIRBUS pourra mettre en œuvre pour pouvoir faire face à des nécessités d'adaptation de l'emploi à l'exclusion des PSE.

Les projets de transformation visés dans ce titre feront l'objet d'une procédure sociale préalable à leur mise en œuvre au travers des instances représentatives du personnel concernées. Cette procédure se fera conformément aux dispositions légales en vigueur et par dérogation à l'application de l'accord de méthode relatif aux procédures et à la gestion des problèmes d'emploi au sein des sociétés du groupe EADS en France du 25 octobre 2013.

La mise en œuvre de ces projets de transformation s'appuiera sur les dispositifs de GEPP existants tels que décrits dans le titre 2 du présent accord (mobilité interne et externe, formation, accompagnement de fin de carrière...) qui feront à cette occasion l'objet d'une communication renforcée auprès des salariés concernés. En complément, pourront être mis en œuvre des dispositifs spécifiques tels que la gestion des redéploiements et les congés de mobilité décrits dans les articles ci-dessous ou tout autre dispositif légal existant et notamment ceux introduits par les ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017, par la loi de ratification de ces ordonnances du 29 mars 2018 et la loi du 5 septembre 2018. La mise en œuvre éventuelle de ces dispositifs sera discutée dans le cadre de la procédure sociale.

Article 1 - Gestion des redéploiements (Périmètre de solidarité)

1.1 - Dispositif de redéploiement

AIRBUS s'engage à mettre en place les dispositifs adaptés à chaque situation afin d'accompagner et faciliter les mobilités professionnelles dans un contexte d'évolution forte de l'adéquation charges/ressources dans l'entreprise. Ces dispositifs ont pour objectif d'aider les salariés impactés par une restructuration ou la suppression de leur emploi à se repositionner sur un autre poste dans AIRBUS. Les salariés impactés bénéficieront de cet accompagnement via leur HRBP et leur management. Ces salariés seront identifiés comme étant dans une situation de redéploiement de façon à permettre aux secteurs ayant des postes ouverts de les leur offrir en priorité. Des formations pour supporter le salarié en redéploiement à se préparer à la recherche de mobilité interne sont disponibles à la demande. De plus, afin de répondre à des situations particulières, des formations en support à la montée en compétence vers le nouveau poste pourront être mises en œuvre et proposées au salarié en redéploiement par son HRBP après discussion avec le secteur prenant.

1.2 - Mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement aux mobilités géographiques décrites dans le paragraphe 3.3 du titre 2 du présent accord, pourront faire l'objet d'un complément financier spécifique qui sera défini le cas échéant dans le cadre de la procédure sociale préalable à la mise en œuvre du projet de transformation.

Article 2 - Le congé de mobilité

Le congé de mobilité est un dispositif permettant à un salarié volontaire, sur proposition de l'employeur, de réaliser un projet externe, en vue de retrouver un emploi stable (CDI ou CDD/CTT de plus de 12 mois, création ou reprise d'entreprise, formation de reconversion visant à acquérir une nouvelle qualification). Il permet au salarié volontaire de bénéficier d'un accompagnement en alternance de périodes de travail dans des entreprises externes au groupe AIRBUS ou de période de formation, avec le bénéfice d'une allocation de remplacement.

Le départ en congé de mobilité qui repose sur du double volontariat sera ouvert aux salariés dont le poste est impacté par le projet de transformation.

2.1 - Nombre maximal de départs volontaires en congé de mobilité

Le dispositif du congé de mobilité est un dispositif permettant à des salariés souhaitant quitter l'entreprise et le groupe de pouvoir le faire en lieu et place des solutions de redéploiement interne qui leur seront en tout état de cause proposées. Il s'agit donc de situations exceptionnelles dont le nombre sera défini dans le cadre de la procédure sociale relative à la mise en œuvre du projet de transformation, eu égard à l'environnement au moment de son utilisation.

2.2 - Les salariés éligibles au congé de mobilité

2.2.1 - Les projets éligibles

Le départ en congé de mobilité ne pourra intervenir qu'à condition que le salarié présente un projet de reclassement externe remplissant les critères indiqués ci-dessous et que celui-ci ait été préalablement validé par le Comité de Validation prévu à l'article 2.2.4 ci-après.

Le projet de reclassement externe doit ainsi correspondre à l'une des situations suivantes :

- Suivi d'une formation certifiante ou diplômante en vue d'une réorientation externe de carrière pérenne,
- Repositionnement externe au sein d'une entreprise n'appartenant pas au Groupe AIRBUS prioritairement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou à défaut dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 12 mois. Les durées de CDD ou CTT inférieures à 12 mois restent possibles mais seront considérées comme des périodes de travail au sein du congé de mobilité et non comme un repositionnement,
- Création d'entreprise ou reprise d'activité.

Le bénéfice de ce dispositif de congé de mobilité est exclusif de toute autre mesure d'accompagnement qui serait prévu par le présent accord.

2.2.2 - Les conditions d'éligibilité tenant au salarié

Le congé de mobilité est exclusivement ouvert aux salariés impactés par un projet de transformation tel que défini dans le chapeau du Titre 3 du présent accord.

Pourront être candidats au départ en congé de mobilité les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Bénéficier d'une ancienneté au sein du Groupe d'au moins 10 ans à la date de dépôt de leur candidature,
- Ne pas être sous le coup d'une mesure de licenciement ou avoir notifié par écrit sa démission ou formalisé son départ à la retraite,
- Avoir obtenu la validation du HRBP quant à son éligibilité,
- Avoir justifié d'un projet de reclassement externe validé par le Comité de Validation dans les conditions précisées ci-après,
- Ne pas bénéficier d'une autre mesure d'accompagnement à un départ de l'entreprise.

2.2.3 - Le dépôt des candidatures

Sur proposition de l'employeur, le salarié occupant un emploi impacté par le projet de transformation et qui justifiera d'un projet conforme à ce qui est décrit au 2.2.1 ci-dessus pourra déposer un dossier de demande de départ en congé de mobilité.

Le salarié bénéficiera d'un entretien avec le HRBP en vue d'évaluer la maturité de son projet et de formaliser sa demande de congé de mobilité.

2.2.4 - Examen et validation

Pour être acceptée la candidature écrite du salarié devra suivre le processus suivant :

- Validation préalable de la candidature par le HRBP. La manière de formaliser cette validation sera précisée à l'occasion de chaque projet de transformation mettant en place des congés de mobilité,
- Validation du projet de reclassement par le Comité de validation.

Le Comité de Validation ne pourra refuser une candidature que dans l'une des hypothèses suivantes :

- Le projet ne remplit pas les conditions visées au 2.2.1 ci-dessus,
- Le nombre maximum de départs en congé de mobilité défini dans le cadre du projet de transformation a été atteint.

Le Comité de validation est composé du Responsable Ressources Humaines du site, du (ou des) HRBP(s) du (des) secteur(s) concerné(s) par l'offre de congé de mobilité et d'un représentant du Centre d'Excellence Emploi ou de la structure dédiée qui aura été mise en place pour accompagner les salariés dans la finalisation de leur projet.

2.3 - Le statut du salarié pendant le congé de mobilité

2.3.1 - Prise d'effet et modalités de rupture du contrat de travail

Le salarié dont la candidature aura été validée se verra confirmer la date de cessation effective d'activité au regard des contraintes de son projet professionnel et des contraintes d'activité et de service.

Le départ en congé de mobilité sera formalisé par la signature d'une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

La convention de rupture signée en deux exemplaires formalisera le départ en congé de mobilité du salarié et précisera la date de rupture du contrat.

2.3.2 - Durée du congé

La durée du congé de mobilité correspond à la durée pendant laquelle le contrat de travail du salarié sera suspendu.

La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois maximum. Par dérogation, pour les salariés de plus de 58 ans, il est prévu que la durée de ce congé soit portée à 12 mois maximum sans que la durée ne puisse avoir pour effet d'atteindre ou dépasser la date à laquelle le salarié serait en droit de prétendre à la liquidation de sa retraite auprès de la sécurité sociale. Le salarié âgé de 58 ans ou plus sera dans l'obligation de fournir à date de la demande un justificatif CARSAT de ses droits afin d'en justifier.

Les congés de maternité, d'adoption et paternité autorisent une suspension du congé de mobilité pour le temps de leur durée. En revanche, la maladie ne saurait suspendre le congé de mobilité ni en reporter l'échéance.

2.3.3 - Statut du salarié pendant les périodes de travail

A compter de la prise d'effet du congé de mobilité et pendant sa durée, le salarié sera dispensé d'activité afin de se consacrer à la réalisation de son projet de reclassement.

Il aura la possibilité d'effectuer des périodes de travail au sein d'une entreprise externe au Groupe AIRBUS dans le cadre d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT.

Ces périodes de travail en CDD/CTT et pendant la période d'essai du CDI, suspendent le congé de mobilité sans pour autant en reporter le terme.

Pendant ces périodes, le versement de l'allocation prévue à l'article 2.3.4 du présent accord sera suspendu et reprendra, le cas échéant, à l'issue de la période de travail pour la durée du congé de mobilité restant à courir.

2.3.4 - Rémunération et couverture sociale du salarié pendant le congé de mobilité

a) Allocation de remplacement

Pendant la durée du congé de mobilité les salariés percevront de l'entreprise une allocation mensuelle brute correspondant à 65% de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date d'effet du congé, sans être inférieure à 85% du SMIC.

b) Couverture maladie- vieillesse

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

L'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé de mobilité ne suspend pas le congé. Le salarié continuera à percevoir l'allocation au titre du congé de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Les périodes passées en congé de mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

c) Prévoyance et protection sociale complémentaire

Pendant la période du congé de mobilité, les cotisations mutuelles et prévoyance seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur l'allocation de remplacement perçue (65% de la rémunération mensuelle brute moyenne).

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime, le bénéficiaire du congé de mobilité a l'obligation d'en informer l'entreprise dans les plus brefs délais. La couverture sera modifiée en fonction de la demande.

d) Couverture retraite complémentaire

Pour garantir au salarié une couverture retraite complémentaire complète, pendant la période du congé de mobilité, les cotisations retraite complémentaire AGIRC-ARRCO seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la base de la rémunération totale perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif.

2.4 - Les engagements réciproques des parties dans le cadre du congé de mobilité

Les engagements d'AIRBUS sont les suivants :

- Accompagnement à la construction du projet professionnel du salarié par une structure dédiée,
- Prise en charge des actions de formation telles que prévues à l'article 2.6.1 du présent titre,
- Prise en charge de l'allocation de remplacement pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

Les engagements du salarié en congé de mobilité :

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit par le présent accord,
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite telles que définies par la structure d'accompagnement,
- Informer l'entreprise de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise,
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité.

En cas de non-respect de ses engagements, le salarié pourra se voir notifier par écrit (courrier recommandé avec accusé de réception et courrier simple) la fin anticipée de son congé de mobilité. Dans ce cas, la date de rupture de son contrat de travail et donc la fin du versement de l'allocation de remplacement sera indiquée dans le courrier.

2.5 - Fin du congé de mobilité

2.5.1 - Date de rupture du contrat de travail

Sauf en cas de rupture anticipée du congé de mobilité pour non-respect par le salarié de ses engagements comme prévu à l'article 2.4 du titre III du présent accord, le congé de mobilité prendra fin dans les conditions suivantes :

- Si le projet du salarié consiste en une formation certifiante ou diplômante, le congé de mobilité cessera à la fin de la durée prévue lors de la signature de la convention de rupture d'un commun accord,
- En cas de projet de repositionnement externe en CDI ou CDD/CTT d'au moins 12 mois, lorsque le salarié aura été confirmé dans son emploi à l'issue de la période d'essai. Dans tous les cas, le congé de mobilité prendra fin, au plus tard, au terme prévu dans la convention de rupture d'un commun accord,
- En cas de création ou de reprise d'activité, le congé de mobilité ira jusqu'à son terme. Toutefois, le salarié repreneur ou créateur d'entreprise pourra demander la cessation anticipée de son congé de mobilité si son activité peut être démarrée ou reprise de façon effective avant le terme de son congé de mobilité. Cette demande devra être faite par écrit auprès du HRBP et fera l'objet d'un avis du Comité de validation.

En tout état de cause, le congé de mobilité cessera à son échéance et le contrat de travail sera définitivement rompu.

Conformément à l'article L1237-18-4 du Code du travail, la rupture du contrat de travail des salariés protégés sera soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. La rupture ne pourra pas intervenir avant le lendemain du jour où l'autorisation sera reçue.

2.5.2 - Indemnités de rupture

Le salarié dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un congé de mobilité bénéficie d'indemnités de rupture qui seront équivalentes aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Pour rappel, conformément aux articles L242-1 et L136-2 du Code de la Sécurité Sociale, ces indemnités seront totalement exonérées d'impôt sur le revenu et partiellement de cotisations sociales et de CSG-CRDS.

2.5.3 - Prime de rupture anticipée

Afin de favoriser le repositionnement rapide du salarié, il lui sera versé une prime de rupture anticipée dans le cas où il trouve une solution avant le terme initialement prévu du congé de mobilité. Cette prime sera égale à 50% de l'allocation de remplacement qui aurait été perçue si le salarié était allé jusqu'au terme du congé de mobilité.

2.6 - Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

2.6.1 - Formation professionnelle

Le salarié pourra s'inscrire à une formation certifiante ou diplômante lui permettant une réorientation de carrière externe pérenne.

Pour être reconnue comme projet de reclassement au titre du congé de mobilité, la formation devra ainsi être sanctionnée par un diplôme ou titre professionnel inscrit au répertoire National des certifications professionnelles.

Les coûts de formation seront supportés par l'organisme financeur du CPF transition professionnelle et/ou le compte CPF du salarié. En cas de non prise en charge complète de ces coûts de formation, l'entreprise pourra abonder ces sommes, dans un niveau qui sera défini lors de la concertation prévue au deuxième semestre 2019.

Par ailleurs et si la formation ne fait pas l'objet d'une rémunération à un autre titre, le salarié continuera à bénéficier, pendant la formation et jusqu'à expiration de la période du congé de mobilité, de l'allocation de remplacement ainsi que des modalités de couverture sociales prévues à l'article 2.3.4 du présent titre.

2.6.2 - Aides à la création d'entreprise ou la reprise d'activité spécifique au congé de mobilité

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 3 000 € bruts sur présentation des justificatifs de création et/ou d'enregistrement auprès du Centre de Formalités des Entreprises (CFE). Cette disposition est exclusive de toute autre mesure d'accompagnement du congé de mobilité telle que détaillée au présent chapitre.

Les salariés pourront également se rapprocher de la structure AIRBUS Développement afin de bénéficier de conseils.

2.6.3 - Allocation temporaire différentielle externe

Le salarié repositionné en externe (CDI ou CDD/CTT de plus de 12 mois) pour lequel le salaire brut mensuel du nouveau poste serait inférieur à celui perçu dans le Groupe AIRBUS pour un horaire de travail identique, bénéficiera d'une allocation différentielle temporaire externe sur présentation de justificatifs (contrat de travail et bulletins de salaire).

Ainsi, AIRBUS prendra en charge, l'éventuel différentiel de rémunération existant entre l'ancien et le nouveau poste considéré pendant une durée égale à :

- 2 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté à la date de prise d'effet du nouveau poste,
- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date de prise d'effet du nouveau poste,

AIRBUS

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date de prise d'effet du nouveau poste,
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté à la date de prise d'effet du nouveau poste,
- 6 mois pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté à la date de prise d'effet du nouveau poste.

A l'expiration de ces délais, AIRBUS continuera à garantir à ce même salarié une allocation temporaire différentielle de salaire pour une période complémentaire qui portera la durée totale d'indemnisation à un maximum de 12 mois mais dans la limite de 350 euros bruts mensuels.

Cette allocation temporaire différentielle ne sera appliquée qu'au(x) poste(s) de reclassement trouvé pendant la durée du congé de mobilité.

TITRE 4 - Modalités de suivi et pilotage

Article 1 - Les instances de suivi et calendrier des informations et consultations

Les Instances Représentatives du Personnel compétentes auront, dans le cadre des informations et consultations récurrentes, communication des informations et indicateurs permettant d'assurer le suivi de la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels et de la formation professionnelle.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur (1^{er} janvier 2020) de l'accord relatif à l'aménagement des consultations récurrentes et ponctuelles et à l'adaptation des négociations obligatoires du 12 octobre 2018, toutes les informations et consultations se feront auprès des Instances Représentatives du Personnel en place et selon le calendrier social applicable au sein de chaque société.

Puis, à compter de la mise en place des CSE au sein des sociétés du périmètre social groupe et en application de l'accord précédemment cité, les informations et consultations en lien avec la GEPP et la formation professionnelle se dérouleront conformément aux dispositions prévues par ledit accord (niveau, déclinaison, périodicité, calendrier). Un schéma récapitulatif simplifié est disponible en Annexe 1.

Article 2 - Le contenu des informations et consultations

Dans un souci de clarté et de simplification du suivi des dispositifs GEPP et formation professionnelle au sein des différentes sociétés du périmètre social groupe, des formats de présentation comprenant des indicateurs communs à toutes les sociétés seront proposés.

Ces indicateurs seront établis conformément aux obligations légales en vigueur et présentés aux Instances Représentatives du Personnel en charge de leur suivi. Ces indicateurs sont mis en œuvre progressivement en remplacement du ou des informations équivalentes. Les indicateurs présentés couvriront le périmètre de l'entité concernée.

Pour tenir compte des priorités du Groupe, les diagnostics et prévisions sur les besoins d'évolution des emplois et des compétences et formation pourront être différenciés et ainsi plus ou moins approfondis en fonction de leur degré de priorité et criticité. De ce fait, et dans le respect des obligations légales, les informations communiquées liées aux emplois et compétences pourront refléter ces priorités et ne couvrir qu'une partie du périmètre de la société concernée.

Ils pourront de même être amenés à évoluer en cours de période en fonction des éventuelles évolutions des priorités du groupe et de leur impact sur l'emploi et la formation.

Il est par ailleurs convenu qu'au-delà des éléments présentés au sein des instances représentatives du personnel, les parties s'engagent à avoir des échanges qualitatifs et constructifs sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

2.1 - Les orientations stratégiques

Les informations et indicateurs afférents aux orientations stratégiques comprendront trois parties :

2.1.1 - Orientations stratégiques et axes stratégiques de compétences d'AIRBUS à moyen et long terme (3 à 5 ans)

Les informations suivantes seront communiquées :

- Les axes stratégiques et les priorités business ainsi que leur impact éventuel sur la stratégie des compétences,
- Les éléments de contexte et d'environnement externes (influences extérieures...),
- Les éléments de contexte internes (OP business, actions concrètes,...) pouvant influencer sur la stratégie des compétences,
- Les priorités de la stratégie des compétences : axes stratégiques à 5 ans, actions prioritaires, impacts principaux sur les grandes familles d'emplois.

2.1.2 - Conséquences des orientations stratégiques sur l'activité, l'évolution des emplois et des compétences

Les informations suivantes seront communiquées :

- La structure de la population :
 - Pyramide des âges
 - Répartition hommes/femmes par tranches d'âge
- Une analyse des principales évolutions prévisibles des emplois et compétences :
 - Emplois/compétences émergents
 - Emplois en transformation (voire en déclin)
 - Principales actions prioritaires
- L'évolution des effectifs de l'année N (zoom sur les principaux emplois concernés) :
 - Estimation du nombre de recrutements externes
 - Estimation des volumes de mobilité interne
 - Estimation du nombre de départs
- Le plan de recrutement annuel :
 - Plan de recrutement externe pour l'année N par division, pour les principales familles d'emplois et par type de contrats (CDI, CDD, CTT)
- La politique Stages & Alternance :
 - Priorités en termes de compétences de la campagne d'apprentissage et de stages de l'année N à N+3
 - Volumes prévisionnels pour la campagne d'apprentissage et de stages de l'année N

2.1.3 - Orientations de la formation professionnelle.

Les informations suivantes seront communiquées :

- Les axes stratégiques de formation à 3 ans qui seront prioritairement articulés sur la stratégie des compétences,
- Présentation des objectifs de formation associés, de la population ciblée, et d'exemples de solutions formation recommandées en présentiel et digital.

2.2 - La Politique sociale

Il est souligné que l'ensemble des actions de la politique sociale s'inscrit dans la perspective de la stratégie des compétences à long terme et des revues de ressources à court terme.

2.2.1 - Formation

- Bilan Formation Année N-1 :
 - Bilan global plan de formation : plan prévisionnel / réalisé (Participants & heures et incluant les formations digitales), répartition par domaine, répartition par catégorie socioprofessionnelle (répartition CSP du bilan social), répartition Hommes/Femmes, accès à la formation par tranche d'âge et bilan par Orientation Stratégique
 - Bilan du dispositif Compte Personnel de Formation
 - Bilan des autres dispositifs de formation : Validation des Acquis de l'expérience (VAE), autres.
 - Bilan qualitatif (satisfaction des stagiaires, efficacité des formations)
- Avancement Plan de Formation année N :
 - Plan prévisionnel / Engagé (Participants & heures) - Présentiel (incluant les formations digitales)
 - Avancement du plan par domaine (une dizaine de domaines tels que par exemple Informatique, production, ingénierie, hygiène et sécurité.....)
 - Avancement du plan par catégorie socioprofessionnelle
 - Avancement du plan Hommes/Femmes
 - Avancement du plan par tranche d'âge
 - Avancement du plan par Orientation Stratégique
 - Bilan intermédiaire qualitatif (satisfaction des stagiaires, efficacité des formations)
- Prévisionnel année N+1 :
 - Plan prévisionnel (Participants & heures) - Présentiel (incluant les formations digitales)
 - Répartition du plan par domaine
 - Répartition par CSP
 - Répartition Hommes/Femmes
 - Accès à la formation par tranche d'âge
 - Répartition par Orientation Stratégique

2.2.2 - Alternance et conditions d'accueil en stage

- Bilan Année N-1 :
 - Nombres de contrats d'apprentissage / professionnalisation et de conventions de stages
 - Répartition par niveau d'études
 - Répartition Hommes/Femmes
 - Bilan sur le taux d'embauche (cf article 2.3 du présent accord)
- Politique stages et alternance année N :
 - Objectifs en lien avec les orientations stratégiques de compétences
 - Détermination du taux d'embauche annuel (cf article 2.3 du présent accord)
 - Nombre de contrats d'apprentissage / de professionnalisation et de conventions de stages

AIRBUS

- Répartition par niveau d'études
- Calendrier de déploiement du processus

JFK nn u
RL OÉ
HV

TITRE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 1 -Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux sociétés du périmètre social groupe ayant un effectif supérieur à 300 salariés.

Pour les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, en application des articles L. 2253-5 et L. 1222-9 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substitueront à celles ayant le même objet prévues dans les accords collectifs de niveau inférieur (d'entreprise ou d'établissement) conclus antérieurement dans les entreprises comprises dans le périmètre social du Groupe.

Les parties conviennent que le présent accord a pour effet de neutraliser définitivement les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet substitués. Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 -Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et publicité.

Il 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 3 -Dépôt et publicité

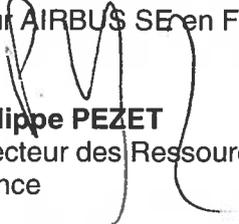
Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un en version électronique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Fait à Toulouse, le 15/04/18 en 8 exemplaires originaux, dont un pour chaque partie

Pour AIRBUS SE en France


Philippe PEZET
Directeur des Ressources Humaines
France

Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT
R. CHAMERCAIS



Pour la CFE-CGC

F. VALLIN



Pour la CFTC

O. ESTEBAN



Pour la CGT

Pour FO

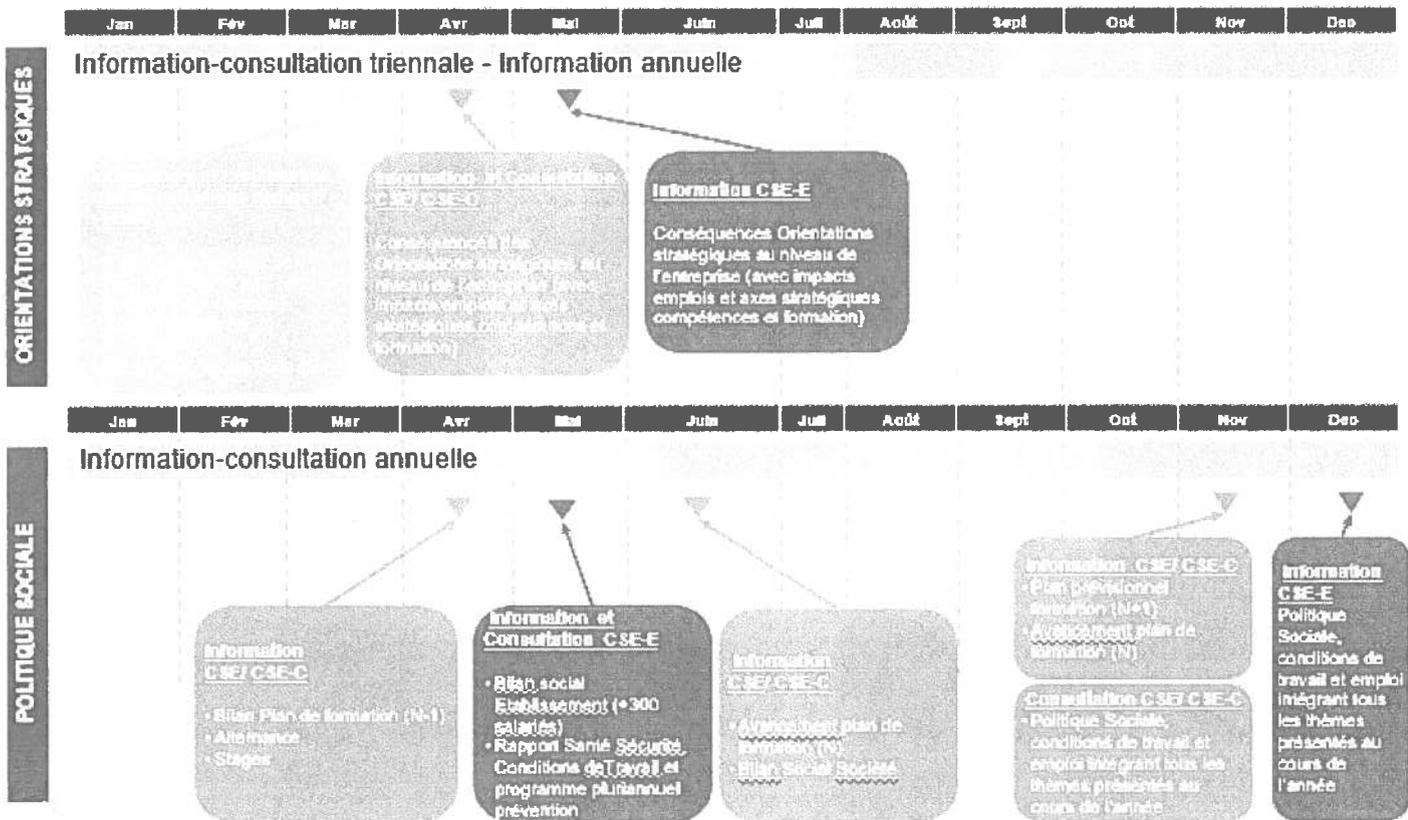
J. F. KNAPP

DÉLONIS, D




ANNEXE 1

Calendrier prévisionnel applicable à compter de 2020 Informations et consultations récurrentes intégrant la GEPP



DD JFR W
RC OE
FV