



**ACCORD CADRE
DU GROUPE EADS EN FRANCE
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA
SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE**

PLAN D'ACTION TRIENNAL 2010 - 2012

Jc
IBG
TP
JB
MP
GP
PF
A
page 1/18

ENTRE

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V. représentée par
Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant
par délégation d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe en France,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Jc 2
JBG TP GB AF
page 2/18

Préambule

Le contexte démographique, l'allongement de la durée de vie et la situation des caisses de retraite ont amené le législateur à prendre un certain nombre d'initiatives concernant l'allongement de la durée de l'activité professionnelle.

Conscient de ce contexte, le Groupe EADS a conclu dès 2005 avec les organisations syndicales un accord visant au développement de la deuxième partie de carrière de ses salariés.

La politique globale concernant les salariés âgés de 50 ans et plus et les actions mises en œuvre à l'occasion de cet accord ont fait l'objet d'un audit réalisé par le cabinet VIGEO dont la restitution a été présentée aux organisations syndicales, en mai 2009.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 21 février 2005 relatif au développement de la 2^{ème} partie de carrière ; il reprend ses principaux objectifs tout en développant et complétant le plan d'action.

Il s'inscrit également dans le prolongement des accords suivants :

- *l'accord relatif au compte épargne temps du 17 octobre 2005,*
- *l'accord relatif à la formation tout au long de la vie du 21 avril 2006,*
- *l'accord relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du 9 novembre 2007.*

Les récents développements législatifs, et en particulier la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, ont défini le cadre de la négociation triennale dans lequel s'inscrit le présent accord.

TITRE I - Objectif de maintien dans l'emploi des salariés du Groupe EADS âgés de 55 ans et plus.

Le Groupe EADS considère que les salariés âgés ne doivent pas constituer une variable systématique d'ajustement de sa politique de gestion des ressources humaines. Il se fixe en conséquence pour objectif central de son plan d'action triennal 2010-2012 de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus jusqu'au moment de leur départ normal en retraite.

Article 1 - Définition de l'objectif chiffré

L'objectif retenu par le Groupe consiste à repousser l'âge moyen de la cessation d'activité professionnelle de six mois pour les personnels non cadres et d'un an pour les personnels cadres à l'issue de la période triennale 2010-2012. Cet objectif s'applique dans chacune des sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre.

JBG
L
JC
JP
JP
AP
GE
AF
page 3/18
A

Pour le calcul de l'âge moyen des départs, seuls sont pris en compte :

- les ruptures du contrat de travail à l'initiative de l'employeur à l'exception des :
 - o licenciements réalisés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi,
 - o départs d'un commun accord réalisés dans le cadre d'un plan de départs volontaires,
 - o départs volontaires prévus dans le cadre du plan d'action négocié conformément aux articles 7 et 12 de l'accord de Groupe du 9 novembre 2007 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
 - o licenciements résultant d'une procédure disciplinaire,
- les ruptures conventionnelles
- les départs en retraite

Article 2 - indicateurs chiffrés et modalités de suivi

L'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré en prenant en compte l'âge moyen constaté pour l'ensemble des cessations d'activité des personnels cadres d'une part et non cadres d'autre part au cours de la période courant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012 dans chacune des sociétés du Groupe et en le comparant à l'âge moyen de référence pour chacune des deux populations concernées.

L'âge moyen de référence est défini séparément pour les populations cadres et non cadres en fonction de la taille de la société :

- pour les sociétés dont l'effectif inscrit est égal ou supérieur à 1000 salariés, l'âge moyen de référence est défini en prenant en compte la moyenne d'âge des départs (ruptures à l'initiative de l'employeur telles que définies ci-dessus, ruptures conventionnelles et départs en retraite) enregistrés au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2008 au 30 octobre 2009.
- pour les sociétés dont l'effectif inscrit est inférieur à 1000 salariés, l'âge moyen de référence est défini en prenant en compte la moyenne d'âge des départs (ruptures à l'initiative de l'employeur telles que définies ci-dessus, ruptures conventionnelles et départs en retraite) enregistrés au cours de la période de cinq années allant du 1^{er} novembre 2004 au 30 octobre 2009.

Cet indicateur de référence est précisé aux organisations syndicales lors de la procédure d'adhésion à l'accord cadre et il est annexé à l'accord d'adhésion.

En cas de modification du périmètre d'une société durant la période triennale 2010-2012, l'âge moyen de référence est recalculé de façon à neutraliser l'effet de cette modification et à raisonner à périmètre constant.

Une information concernant l'évolution de l'âge moyen des départs sera fournie annuellement en comité central d'entreprise (ou comité d'entreprise) de chacune des sociétés adhérentes lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 du présent accord. Cette information fera apparaître l'évolution de l'indicateur enregistré au cours de l'année donnée par rapport à l'indicateur de référence.

La réalisation de cet objectif au niveau du Groupe EADS fera l'objet d'une communication au Comité National France à l'occasion du bilan du plan d'action triennal prévu à l'article 12 du présent accord.

TITRE II - Plan d'action en faveur du développement de la seconde partie de carrière des salariés âgés de 50 ans et plus.

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite doit s'accompagner pour les salariés âgés de 50 ans et plus de réelles possibilités de développement individuel et professionnel. Il convient, tout d'abord, de mettre en place les mesures indispensables à la poursuite du développement de leurs compétences et qualifications de façon à leur permettre de maintenir leur employabilité et de rester acteur de leur orientation professionnelle. D'autre part, des mesures destinées à soutenir la motivation et l'intérêt que ces salariés portent à leur activité professionnelle doivent être mises en œuvre. Enfin, les mesures d'aménagements des fins de carrière prévues dans l'accord du 21 février 2005 sont complétées de façon à permettre un transfert efficace des compétences tout en préservant la possibilité d'un aménagement de la période précédant le départ en retraite.

Article 3 - le bilan d'étape professionnel

3.1 Définition de la mesure et objectif

Tous les salariés inscrits sont systématiquement informés de la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel après 25 ans de carrière professionnelle dans le Groupe EADS ou au plus tard dans l'année de leur 45^{ème} anniversaire sous réserve de bénéficier d'une ancienneté de deux ans. À cette occasion, la Direction leur rappelle également leurs droits relatifs au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cette procédure est effectuée tous les ans à l'initiative de la fonction Ressources Humaines du site où le salarié est inscrit et la hiérarchie en est tenue informée.

Le bilan d'étape professionnel est effectué pendant le temps de travail, par un organisme extérieur figurant au catalogue de la formation et choisi par le salarié. Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic partagé par la hiérarchie et le salarié, de permettre à ce dernier d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et de déterminer ses objectifs de formation en liaison avec sa hiérarchie. À cet effet, les conclusions du bilan d'étape professionnel donnent systématiquement lieu à une discussion formalisée entre le salarié et sa hiérarchie lors de l'entretien annuel d'évaluation de performances ou l'entretien de compétences lorsque ce dernier sera mis en place. À l'issue de cette discussion, le bilan d'étape peut se traduire par l'établissement d'un plan de développement individuel incluant des actions de formation. Celles-ci sont inscrites de façon prioritaire dans le plan de formation de l'établissement et peuvent également être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

La fonction Ressources Humaines et la hiérarchie sont en charge de la mise en œuvre des actions inscrites dans le cadre du plan de développement individuel.

Le salarié bénéficie de la possibilité de renouveler le bilan d'étape professionnel tous les 5 ans.

3.2 Modalités de suivi

Une communication est effectuée annuellement en comité central d'entreprise (ou comité d'entreprise) au niveau de chacune des sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 dudit accord. Cette communication porte sur :

- le nombre de candidats potentiels à un bilan d'étape professionnel dans l'année de référence
- le nombre de bilans effectivement réalisés au cours de cette même année

JBG MP JC GR JB
page 5/18
PF 2

Une communication portant sur le nombre de bilans d'étape professionnels réalisés dans le Groupe sera effectuée au niveau du Comité National France à l'occasion du bilan du plan d'action triennal prévu à l'article 12 du présent accord.

Article 4 - développement de la mobilité interne ou géographique

La concrétisation des souhaits de mobilité des salariés âgés de 50 ans et plus est un facteur essentiel pour leur motivation et pour le développement de leur deuxième partie de carrière. À cet effet, le Groupe EADS s'engage à soutenir activement les demandes de mobilité émanant de cette catégorie de salariés.

4.1 Définition de la mesure et objectif

Le Groupe EADS entend mettre en œuvre une procédure spécifique permettant d'accroître les candidatures à la mobilité interne ou géographique des salariés âgés de 50 ans et plus. Cette procédure repose sur les principes suivants :

- toute référence à l'âge dans les demandes de personnel est systématiquement proscrite
- la structure de Recrutement et Mobilité enregistre et effectue un suivi des candidatures internes des salariés âgés de 50 ans et plus
- la structure de Recrutement et Mobilité présente systématiquement pour entretien à la hiérarchie les candidats internes de 50 ans et plus dès lors que ces derniers ont effectivement postulé sur un poste publié et que leurs compétences correspondent au profil demandé
- le Groupe s'engage à surseoir à une procédure de recrutement externe tant que toutes les candidatures internes de ces salariés âgés de 50 ans et plus n'ont pas fait l'objet d'un examen et d'une réponse écrite.
- un salarié âgé de 50 ans et plus ayant reçu plusieurs réponses négatives à ses demandes de mobilité, peut solliciter un entretien auprès de la direction des Ressources Humaines de son établissement, afin d'analyser les raisons de ces échecs successifs et de définir si nécessaire les actions de formation complémentaires qui pourront lui être dispensées.

En conséquence, le groupe EADS se fixe comme objectif de concrétiser davantage de mobilités internes de salariés âgés de 50 ans et plus. Cet objectif est mesuré par le ratio du nombre de candidatures internes retenues par rapport au nombre de candidatures internes pour lesquelles un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie. Ce ratio doit être au moins égal à 20 % en 2010, 25 % en 2011 et 30 % en 2012.

Cette politique est soutenue par des actions de formation spécifiques envers les personnels des structures de Recrutement et Mobilité ainsi que par des actions de sensibilisation des hiérarchies.

4.2 Modalités de suivi

Le suivi de cet objectif est effectué annuellement, en comité central d'entreprise (ou comité d'entreprise) de chacune des sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre, lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 dudit accord. Ce suivi porte sur :

- le ratio du nombre total des candidatures internes de salariés âgés de 50 ans et plus sur le nombre total de candidatures internes reçues pour des postes ouverts au recrutement et à la mobilité

JBG
JP
Je
JB
GP
AF
page 6/18

- le ratio du nombre de candidats internes âgés de 50 ans et plus pour lesquels un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie sur le nombre total de candidatures internes de salariés âgés de 50 ans et plus
- le taux de réalisation de l'objectif fixé à l'article 4.1 ci-dessus : nombre de candidats internes âgés de 50 ans et plus finalement retenus rapporté au nombre de candidats internes de 50 ans et plus pour lesquels un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie

Au niveau du Groupe EADS, le taux de réalisation de l'objectif relatif à la mobilité interne sera communiqué au Comité National France lors du bilan du plan d'action triennal prévu à l'article 12 du présent accord.

Article 5 - le développement de la formation professionnelle

L'accès des salariés âgés de 50 ans et plus aux actions de formation est la condition indispensable au maintien et au développement des compétences nécessaires à la poursuite de leur évolution professionnelle. Le Groupe EADS entend donc leur assurer un accès aux actions de formation dans les mêmes proportions que les salariés plus jeunes.

5.1 Définition de la mesure et objectif

Pour tenir l'objectif ci-dessus d'accès à la formation des salariés de 50 ans et plus, le Groupe EADS met en œuvre la procédure spécifique suivante :

- tout salarié âgé de 50 ans et plus n'ayant pas suivi d'action de formation pendant deux ans est invité par écrit à prendre l'initiative d'une action de formation liée à son activité professionnelle actuelle ou future et il est informé que sa demande sera considérée comme prioritaire dans le cadre du plan de formation. Cette information est envoyée aux salariés concernés par la direction des Ressources Humaines avec copie à la hiérarchie avant clôture de la procédure de recueil annuel des besoins de formation.
- si malgré l'information ci-dessus aucune formation n'est enregistrée pour l'année suivante, le salarié est reçu en entretien par un représentant de la fonction Ressources Humaines pour faire le point de sa situation au regard de la formation.

Par ailleurs, les salariés âgés de 50 ans et plus ont la possibilité de suivre dans le cadre du DIF, pendant la période de trois ans qui précède leur départ, des actions de formation spécifiques de préparation à la retraite.

5.2 Modalités de suivi

Le suivi de cet objectif est effectué annuellement en Comité Central d'Entreprise (ou comité d'entreprise) de chacune des sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre, lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 dudit accord :

- nombre et pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus n'ayant pas suivi de formation depuis 2 ans,
- nombre de salariés n'ayant pas répondu favorablement à la proposition de formation de la Direction,
- nombre d'actions de formation suivies par les personnels âgés de plus et de moins de 50 ans,
- durée moyenne comparée des formations pour les personnels âgés de plus et de moins de 50 ans.

De plus, un suivi détaillé des actions de formation dispensées aux salariés de 50 ans et plus est présenté au moins une fois par an en commission formation de chaque société adhérent au présent accord.

Article 6 - la gestion des carrières

Dans la continuité des dispositions de l'accord de 2005, les parties signataires réaffirment la nécessité de mieux prendre en compte les performances individuelles, l'expérience et les qualifications professionnelles des salariés âgés de 50 ans et plus pour leur assurer une progression de carrière à la mesure de leurs résultats professionnels.

6.1 Définition de la mesure et objectif

Le Groupe EADS confirme sa volonté de supprimer tout recours à des mesures catégorielles fondées sur l'âge dans sa politique salariale. De plus, dans le cadre de la politique salariale négociée avec les organisations syndicales, les sociétés du Groupe EADS ayant adhéré au présent accord cadre garantissent aux salariés âgés de 50 ans et plus, un pourcentage de bénéficiaires équivalent et un montant moyen des augmentations individuelles de salaire au moins de même niveau (en Euros) que celui des salariés âgés de moins de 50 ans.

6.2 Modalités de suivi

À l'issue des procédures d'augmentations individuelles de salaire, les sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre présentent aux organisations syndicales un bilan spécifique des augmentations individuelles des personnels âgés de 50 ans et plus pour les catégories non cadres, cadres I à IIIB et III Bex/IIIC.

Ce bilan fait apparaître le pourcentage des bénéficiaires ainsi que le montant moyen des augmentations individuelles distribuées pour les salariés âgés de 50 ans et plus et celui des salariés âgés de moins de 50 ans. Lors de cette information sont également fournis pour chacune des deux catégories d'âge ci-dessus :

- le pourcentage de la masse salariale distribuée
- le nombre de promotions

Les indicateurs ci-dessus précisés sont intégrés dans le bilan prévu à l'article 12 du présent accord.

6.3 Groupes de travail paritaires

Constatant que le prolongement de l'activité professionnelle a nécessairement des effets sur la gestion des carrières et en particulier l'utilisation des grilles de classifications hiérarchiques, les parties signataires conviennent de mettre en place en 2010 deux groupes de travail techniques (cadres et non cadres), composés paritairement de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires, qui auront pour objet d'établir un constat partagé des problèmes rencontrés dans ce domaine et de proposer des évolutions souhaitables aux pratiques actuelles.

Article 7 - le recensement et la transmission des compétences

Le recensement et la transmission des compétences clés relèvent de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences définie dans le cadre de l'accord Groupe du 9 novembre 2007 et mise en œuvre dans chacune de ses sociétés. Le Groupe EADS entend généraliser le recensement des compétences clés de ses salariés avant leur départ en retraite de façon à pouvoir en assurer la transmission dans les meilleures conditions possibles.

JBG RP J TP GR
page 8/18
JF JC

7.1 Définition de la mesure et objectif

Approximativement trois ans avant la date présumée de leur retraite, les salariés du Groupe sont conviés par un représentant de la fonction Ressources Humaines à un entretien de « préparation au départ », en présence de leur hiérarchie. Cet entretien a pour objectif de :

- faire le point avec l'intéressé de sa situation au regard des régimes de retraite
- déterminer la date de départ en retraite envisagée
- faire le point des compétences clés à transmettre et préparer leur transmission
- intégrer les données ainsi recueillies dans le processus de gestion des compétences de la société

7.2 Modalités de suivi

Le nombre d'entretiens de préparation au départ effectués dans l'année sera communiqué lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 du présent accord

Article 8 - le développement du tutorat

Assurer la transmission des savoirs tout en valorisant l'expérience et la technicité acquises est un objectif que le Groupe EADS entend mettre en œuvre dans le cadre de sa politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus. À cet effet, le Groupe entend leur octroyer un rôle prépondérant pour les actions de tutorat de longue durée, réclamant l'accompagnement et l'encadrement des salariés sur une période au moins égale à douze mois.

8.1 Définition de la mesure et objectif

Les sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre s'engagent à confier en priorité aux personnels de 50 ans et plus le tutorat des salariés en contrat d'apprentissage, en contrat ou en période de professionnalisation. Compte tenu de la spécificité de ces actions de tutorat, de leur durée et de l'implication qu'elles exigent des tuteurs, ces derniers bénéficient d'un dispositif statutaire particulier prévoyant notamment :

- le recours au volontariat des intéressés,
- la réalisation d'une action de formation adaptée au profil de chaque tuteur, en vue de renforcer ses qualités pédagogiques,
- la prise en compte de la fonction de tuteur dans les objectifs individuels annuels des salariés concernés,
- les aménagements d'horaire et si nécessaire, les adaptations du poste de travail permettant d'exercer la fonction de tuteur dans les meilleures conditions possibles,
- la reconnaissance et la valorisation de la fonction de tuteur, selon des modalités définies au niveau de chaque société ayant adhéré au présent accord cadre.

8.2 Modalités de suivi

Dans le cadre du bilan prévu à l'article 12 du présent accord, une information portant sur le nombre de tuteurs âgés de 50 ans et plus ainsi que sur le nombre d'actions de tutorat effectuées dans l'année est fournie au comité central d'entreprise ou au comité d'entreprise des sociétés du Groupe ayant adhéré au présent accord cadre.

JBG MP JC JP JB GP AF

page 9/18

Article 9 - l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail

Pour accompagner la politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires conviennent de la nécessité d'adapter le suivi médical de ces derniers afin de mieux prendre en compte les possibles difficultés d'adaptation liées aux effets du vieillissement. De plus, elles entendent consacrer une attention particulière à la question des reclassements professionnels internes des salariés âgés de 50 ans et plus.

9.1 Définition de la mesure et objectif

Dans les sociétés adhérant au présent accord cadre, les médecins du travail proposent à chaque salarié à partir de 50 ans un entretien médico-professionnel destiné à cerner l'adéquation entre les caractéristiques du poste de travail et la santé de l'intéressé ainsi que leurs possibles évolutions sur les années à venir. En accord avec le salarié, les conclusions de cet entretien peuvent conduire à la mise en place d'un suivi médical adapté.

Les médecins du travail du Groupe EADS assurent également un suivi particulier de la population âgée de 50 ans et plus dans le cadre de l'enquête EVREST (Evaluations des Relations et Evolution en Santé au Travail) déployée lors des visites médicales.

Les services de prévention et les services médicaux du travail en liaison avec le CHSCT développent pendant la période triennale 2010-2012 la cartographie des postes susceptibles d'accueillir les salariés dont le reclassement s'impose compte tenu de leurs aptitudes physiques.

Conscient des difficultés de reclassement professionnel que peuvent rencontrer certains salariés atteints de restrictions d'aptitude, les parties signataires entendent garantir une priorité de reclassement pour les personnels âgés de 50 ans et plus. À cet effet, une commission de maintien dans l'emploi est mise en place dans chacun des établissements des sociétés adhérentes. Cette commission a pour objectif de proposer les adaptations des postes nécessaires au maintien du salarié dans son emploi ou de faire des propositions de reclassement compte tenu des aptitudes de l'intéressé. Elle réunit les représentants de la fonction Ressources Humaines, de la médecine du travail, du service ergonomie s'il existe, du service prévention des risques, de la hiérarchie ainsi que le secrétaire du CHSCT. Ce dernier effectue avec le CHSCT l'analyse préalable des données concernées en veillant au respect de leur confidentialité.

9.2 Modalités de suivi

Chaque année, indépendamment du rapport médical, les médecins du travail présentent au comité central d'entreprise ou au comité d'établissement un rapport consacré à la santé au travail des salariés âgés de 50 ans et plus. Ce rapport regroupe, en particulier

- les données des établissements participant à l'enquête EVREST,
- l'avancement de la cartographie des postes susceptibles d'accueillir des salariés à reclasser compte tenu de leurs aptitudes physiques,
- le bilan statistique des recommandations de la commission de maintien dans l'emploi et des suites qui ont été données.

JBG MP JC TP AD GE MF L
page 10/18

Article 10 - les aménagements des fins de carrière

La prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec différentes formes d'aménagements de la fin de carrière permettant de mieux prendre en compte les aspirations et capacités personnelles des salariés. En complément des mesures déjà mises en œuvre lors de l'accord du 21 février 2005 et confirmées par le présent accord, le Groupe EADS met en place une mesure de départs anticipés liée à des situations professionnelles particulières.

10.1 Définition de la mesure et objectif

Les parties signataires du présent accord conviennent tout d'abord de reconduire et d'améliorer le dispositif résultant de l'accord du 21 février 2005, à savoir :

- Congé de fin de carrière

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 relatif au compte épargne temps et en particulier celles portant sur l'utilisation du sous compte « congé de fin de carrière » les salariés du Groupe EADS ont la possibilité d'anticiper leur départ en retraite sous la forme d'un congé bloqué d'une durée maximale de 18 mois, abondement de l'entreprise inclus.

Par exception à la règle ci-dessus, les parties signataires conviennent que les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent, en accord avec la hiérarchie, utiliser le temps capitalisé, abondement de l'entreprise inclus, sous la forme d'un travail à temps partiel. Il est toutefois convenu que la période de travail reste au moins égale à 50 % de la durée de travail théorique du salarié concerné.

- Aménagement du temps de travail

Les salariés entrant dans les trois dernières années de carrière précédant la date prévue de leur départ à la retraite peuvent demander à leur hiérarchie à bénéficier, sans modification du volume global d'activité, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

- Temps partiel aidé

Les salariés passés à temps partiel dans les trois ans précédant la date de leur départ en retraite bénéficient, au moment de leur départ, d'une indemnité calculée selon les modalités en vigueur dans leur entreprise sur le salaire reconstitué à temps plein.

De plus, en raison de leurs situations particulières, cinq catégories de salariés peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel ; il s'agit :

- des salariés ayant effectué en une ou plusieurs périodes, dans une ou plusieurs sociétés du Groupe, quinze ans au moins de travail de nuit ou en équipes successives,
- des salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %,
- des salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue,
- des salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 16 ans et remplissant les conditions prévues aux articles L.351-1-1 et D.351-1-1 du code de la sécurité sociale,
- des autres salariés handicapés dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % (article L.241-3 du code de l'action sociale) et remplissant les conditions prévues aux articles L.351-1-3 et D.351-1-5 du code de la sécurité sociale.

Les salariés appartenant à l'une des cinq catégories énumérées ci-dessus et demandant à effectuer un temps partiel au moins égal à 50 % de leur horaire ou forfait de référence au cours des trois années précédant leur départ en retraite bénéficient des mesures 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 retraites 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.

- Aide au rachat des cotisations de retraite pour années d'études

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter les cotisations de retraite correspondant à leurs années d'étude.

Le Groupe EADS en France prend en compte la situation particulière des personnels en fin de carrière qui n'ont pas été en mesure d'utiliser précédemment ce dispositif de rachat de trimestres d'assurance au titre du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires ARRCO/AGIRC, tel que défini par la législation.

- Principe

Les salariés âgés de 50 ans et plus qui souhaitent souscrire un prêt auprès d'un organisme bancaire afin de procéder au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance au titre du régime général et/ou des régimes complémentaires peuvent obtenir la prise en charge partielle par leur société des intérêts du prêt qu'ils ont obtenu.

Lesdits intérêts sont pris en charge par l'entreprise à hauteur de 50% de leur montant global, sans que la durée de prêt prise en compte pour effectuer ce calcul puisse excéder 7 ans.

La prise en charge s'effectue sous la forme d'un paiement mensuel sur feuille de paye durant la totalité de la période de prêt prise en compte. Les sommes ainsi versées ont le caractère de salaire et sont soumises à charges sociales. Les versements cessent de plein droit en cas de départ du salarié, pour quelque motif que ce soit, avant la fin de la période de prêt initialement prévue.

- Procédure

Le salarié doit adresser la demande de prise en charge partielle des intérêts de son prêt à la direction des Ressources Humaines de son établissement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il fournit à l'appui de sa demande l'avis de rachat de sa caisse d'assurance vieillesse ou de sa (ses) caisse(s) de retraite(s) complémentaire(s) ainsi que l'échéancier de remboursement émanant de l'organisme bancaire ayant accordé le prêt.

Au vu de ces documents la direction des Ressources Humaines notifie au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception la prise en charge des intérêts de son prêt et les modalités de celle-ci.

JBG
JP
E JB
page 12/18
GP
PF
L

- Dispositif spécifique de départ anticipé

Un dispositif spécifique de départ anticipé est mis en place pour les 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 fixes 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,
- Maladies professionnelles et accidents du travail reconnus ayant entraîné une incapacité supérieure à 10 % notifiée par la caisse primaire d'assurance maladie.

Les salariés concernés par le travail en équipes 3X8 et le travail de nuit tel que décrit 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 devront pas avoir quitté la situation professionnelle en équipes 3X8 ou en équipes fixes de nuit plus de dix ans avant la date normale 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'une mesure de départ anticipé en fonction du taux d'incapacité signifié au salarié concerné 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.

Lors de l'entretien de « préparation au départ » prévu à l'article 7 du présent accord les salariés sont systématiquement informés des différentes possibilités d'aménagements des fins de carrière, ci-dessus détaillées.

10.2 Modalités de suivi

Chaque année, lors de la présentation en comité central d'entreprise ou comité d'entreprise du bilan prévu à l'article 12 du présent accord, le nombre de demandes ainsi que le nombre de mesures accordées pour chacun des aménagements de fin de carrière définis au présent article sont communiqués aux représentants du personnel.

De même, une synthèse des mesures conclues au niveau de l'ensemble du Groupe EADS sera communiquée au Comité National France lors du bilan du plan d'action triennal prévu à l'article 12.

TITRE III - Plan d'action pour le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Les signataires du présent accord cadre sont conscients que la situation économique et les incertitudes qu'elle entraîne ne permettent pas au Groupe EADS de retenir pour la période d'application du présent accord un objectif précis de recrutement concernant les salariés âgés de 50 ans et plus.

Toutefois, le Groupe EADS renouvelle son attachement au principe d'égalité des chances et d'équité dans le traitement de toutes les candidatures pour les postes qu'il ouvre au recrutement.

Article 11 - recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

11.1 Définition de la mesure et objectif

En application des principes ci-dessus rappelés, toute référence à l'âge dans les demandes de personnel est prohibée.

Cependant, afin d'assurer un suivi des candidats âgés de 50 ans et plus tout au long de la procédure de recrutement, leurs candidatures seront identifiées et feront l'objet d'un suivi particulier.

Une formation spécifique sur les engagements du Groupe en matière de diversité et en particulier celle concernant l'âge, sera dispensée aux acteurs du processus de recrutement.

De façon identique les managers régulièrement impliqués dans le processus de recrutement feront l'objet d'une sensibilisation sur ce thème.

11.2 Modalités de suivi

Lors de la présentation du bilan prévu à l'article 12 du présent accord, les indicateurs suivants seront communiqués au comité central d'entreprise ou au comité d'entreprise de chacune des sociétés du Groupe y ayant adhéré :

- o Le ratio du nombre total de candidats externes âgés de 50 ans et plus sur le nombre total de candidatures externes reçues pour des postes ouverts au recrutement,
- o Le ratio du nombre de candidats externes âgés de 50 ans et plus pour lesquels un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie sur le nombre total de candidats externes âgés de 50 ans et plus,
- o Le ratio du nombre de candidats externes âgés de 50 ans et plus finalement retenus rapporté au nombre de candidats externes âgés de 50 ans et plus pour lesquels un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie.

Les ratios ainsi définis seront communiqués au Comité National France lors du bilan du plan d'action triennal prévu à l'article 12.

Handwritten signatures and initials: JBG, MP, JC, JB, TP, GE, MF, and a large downward arrow.

TITRE IV - Dispositions diverses

Article 12 - communication et suivi

Les parties signataires conviennent qu'un bilan du plan d'action triennal prévu dans le présent accord sera effectué en Comité National France, avant la fin de la période concernée et préalablement à toute négociation d'un nouveau plan d'action.

Dans le même esprit, chacune des sociétés adhérant au présent accord cadre établira dans le courant du 1^{er} trimestre suivant chacun des exercices concernés un bilan complet de l'application de ses dispositions.

Article 13 - Champ d'application - modalités d'adhésion

Le présent accord cadre s'applique aux sociétés du périmètre social Groupe telles que listées en annexe 1; lesquelles devront formellement y adhérer, conformément au modèle d'adhésion joint en annexe 2.

Article 14 - Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord cadre de Groupe entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010, pour une durée de 3 ans. Il se substitue dans son intégralité aux dispositions de l'accord du 21 février 2005.

Il cessera de plein droit de produire ses effets au terme de cette période.

Trois mois avant son terme, des négociations seront engagées pour établir un nouveau plan d'action sur la base du bilan triennal consolidé tel que prévu à l'article 12.

Article 15 - Dépôt



Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.






Fait à Paris, le 20 Novembre 2009

Pour EADS N.V



F. AGEHET

CFDT

J. Bernard GAILLANOU 
JM PEETERS 

JBG  JP JC  
page 15/18
JB  AF 

CFE-CGC

Audrey Audouard
Thierry PREFOL 

CFTC

Gilbert PLO 
J. CRESPO


CGT

FO

Jean-Benoît 
FRAYSSE 

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIÉTÉS

- AEROLIA
- AIRBUS SAS
- AIRBUS OPERATIONS SAS
- AIRBUS CORPORATE JET CENTER
- CIMPA
- AIRBUS UK TOULOUSE
- ASTRIUM SAS
- CILAS
- INTESPACE
- INFOTERRA France SAS
- NUCLETUDES
- SODERN
- SPOT IMAGE
- EUROCOPTER
- EUROCOPTER TRAINING SERVICES
- EADS FRANCE
- EADS DEFENCE AND SECURITY SYSTEMS SAS
- EADS TEST ET SERVICES
- IFR
- GET Electronique
- APSYS
- ECATS
- SOFRELOG
- EADS SOGERMA
- EADS COMPOSITES AQUITAINE
- EADS SECA
- EADS AEROASSURANCES
- EADS GDI SIMULATION
- EADS ITS
- EADS ATR

ANNEXE 2

Modèle d'adhésion à l'accord cadre de groupe EADS en France
Relatif à la seconde partie de carrière

La Société.....dont le siège social est situé à..... et représentée par
.....

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives

D'autre part,

Après consultation des instances représentatives du personnel, se sont réunies le..... et ont décidé d'adhérer et de reprendre en leur nom et pour leur compte l'intégralité des dispositions de l'accord cadre de Groupe d'EADS en France relatif à la gestion de seconde partie de carrière signé le entre EADS NV en France et les coordinateurs syndicaux et annexé à la présente.

La présente adhésion et l'accord qui y est annexé feront l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail.

Conformément à l'article 2 de l'accord cadre de Groupe, l'âge moyen de la cessation d'activité professionnelle servant de référence pour atteindre l'objectif prévu à l'article 1, est de Pour les cadres et depour les non cadres.

Fait àle

Pour la Société

JBG Jc JJP
page 18/18
JJB / F