



AVENANT A L'ACCORD GEPP UN CO-FINANCEMENT DANS L'EQUITE

10 avril 2021

Investir dans le capital humain, assurer le développement personnel des salariés sont des clés essentielles de la stratégie dans l'entreprise afin de garantir la préservation de l'emploi et des compétences.

Si c'est une volonté affichée de la Direction, **FO** ne peut que partager cette ambition dans la mesure où les moyens dédiés sont à la hauteur.

Dans ce contexte, le salarié peut mobiliser, **à son initiative, son compte CPF pour des formations qualifiantes parmi les métiers critiques, émergents ou en transformation identifiés par Airbus.**

Cet avenant à l'accord GEPP relatif au co-financement du CPF démontre que les revendications soutenues par **FO** ont été bien prises en comptes par la Direction. A savoir :

- Contribution de l'entreprise égale à celle du salarié dans la limite d'un **plafond de 3000 €** sur les coûts pédagogiques.
- Prise en charge de **50% du temps de formation plafonné à 5 jours.**
- **Possibilité de fractionnement du CPF** qui peut être abondé à chaque utilisation.
- **Prise en charge** des coûts afférents à la formation : **hébergement, transport, restauration.**
- **Maintien de la rémunération globale (salaires + primes)** pendant le temps de formation.
- **Prise en charge du temps de passage des examens** si non inclus dans le cursus.
- **Traitement particulier pour les populations spécifiques** (RQTH, retour congé parental, maternité ou longue maladie) selon les mêmes règles mais avec un abondement de **75% du temps formation, plafonné à 8 jours.**

Tout le long des négociations, **FO** a pu faire évoluer également des points qui pouvaient être bloquants :

- ❑ **Dispositif accessible aux entreprises de plus de 300 salariés au lieu de 1000.** Celles en dessous de ce seuil, doivent recevoir du Groupe des recommandations pour une application volontaire. **FO** ne pouvait admettre un Airbus à deux vitesses avec un seuil différent entre l'accord GEPP et son *avenant*.
- ❑ **Enveloppe budgétaire distincte de celle du budget spécifique lié au Plan de Développement des Compétences** (ex budget de formation) définie annuellement au sein de chaque Société.
- ❑ **Accompagnement du salarié avant la formation et suivi après réalisation.** Ce suivi doit permettre la valorisation des compétences acquises **dans la perspective d'une évolution professionnelle.**
- ❑ **Bilan réalisé au sein des Commissions GEPP** à partir de la première année afin d'envisager, le cas échéant, des évolutions ou des mesures correctives.

Pour **FO**, tous ces éléments sont le résultat de la négociation et constituent une base solide qui tend vers un co-financement dans l'équité.

L'usage du CPF ne doit se substituer, en aucune façon, aux actions de formations garanties par l'employeur afin d'assurer le maintien et l'aptitude de chaque salarié à son poste.

Pour toutes ces raisons FO apposera sa signature sur l'avenant à l'accord GEPP.



RAPPEL :
Vous avez jusqu'au 30 juin 2021
pour transformer votre DIF dans le
CPF sur le site
moncompteformation.fr



FO, notre industrie, nos emplois, nos compétences...

CPF abondé étapes

Expression souhait de formation

Entretien de développement

CEP

non

Identifier une formation pour un métier identifié par Airbus émergent, critique, en transformation et disponible dans le catalogue du CPF

oui

Formation Hors Temps de Travail CPF AUTONOME

Possibilité Formation pendant le Temps de Travail = CPF abondé



CEP

CEP

Accord manager et HRBP

oui

non

Créer un compte avec moncompteformation.gouv.fr
Identifier la formation dans le catalogue CPF

Motivation du refus

Faire la demande de formation dans moncompteformation.gouv.fr ou sur application dédiée

Faire la demande auprès de cpf.info@airbus.com pour un abondement du CPF par Airbus :

- En jours : 50% du temps total (5 jours maxi)
- En € : 50% des coûts pédagogiques (3 000 € maxi par an)
- ...

Réalisation de la formation

Bilan Entretien avec manager/RH

CPF abondé chez Airbus Mode d'emploi

- Dispositif pour toutes les entreprises du Groupe (< à 300 salariés : recommandations Groupe)
- Possibilité d'abondement de 75% du temps de formation avec un plafond = 8 jours pour les salariés suite à un.e RQTH, maternité, congé parental, congé longue maladie > 6 mois
- Possibilité de fractionner les jours de formation payés par entreprise
- Prise en charge des temps de passage des examens
- Fractionnement abondement autorisé si plusieurs formations envisagées dans l'année
- Possibilité de participation financière aux frais d'hébergement, restauration, déplacement
- Suivi par Commission GEPP du CSE-C (réunion, indicateurs...)

CEP

- RDV avec un CEP - Conseiller Evolution Professionnelle - pour trouver des solutions de financement complémentaire