

Accord de groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Entre

Airbus SAS, représentée par Monsieur Mikael BUTTERBACH, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le Périmètre d'Application des accords de groupe,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Périmètre d'Application des accords de groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties",

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

Titre 1. Dispositions générales	7
1.1 Objet du présent accord et modalités d'application	7
1.1.1 Objet du présent accord	7
1.1.2 Application	7
1.2 Périmètre d'application de l'accord	8
Titre 2. Des processus et outils communs d'analyse de l'évolution des métiers, des compétences et des besoins	8
2.1 Le catalogue de familles de métiers et le catalogue des compétences	9
2.2 La prise en compte des orientations stratégiques d'Airbus dans la stratégie des compétences	11
2.2.1 Les objectifs de la stratégie des compétences	11
2.2.2 Le rôle des Académies	11
2.3 La prise en compte des évolutions externes à l'entreprise	12
2.4 La Revue des ressources	12
Titre 3. Une gestion anticipatrice de l'emploi et des compétences	13
3.1 La mise à disposition des informations aux salariés et à l'ensemble des acteurs	14
3.1.1 Communication et transparence auprès des salariés	14
3.1.2 Communication vers l'entreprise étendue	15
3.2 Les dispositifs d'accompagnement d'entrée dans le parcours professionnel	16
3.2.1 La GEPP territoriale	16
3.2.2 Flexibilité et adaptation	17
3.2.2.1 Le recours à l'intérim	17
3.2.2.2 Le recours aux contrats de chantier	18
3.2.3 Recrutement	18
3.2.3.1 Le recrutement externe	18
3.2.3.2 Le recrutement interne	19
3.2.4 Attractivité du groupe Airbus sur le marché de l'emploi (Marketing emploi)	19
3.2.5 Politique stages, alternance, VIE et CIFRE	20
3.2.6 Accueil et intégration des nouveaux arrivants	21
3.2.6.1 Le Parrainage/Marrainage ("Buddy")	22
3.2.6.2 Le Maître d'apprentissage	22
3.2.6.3 Le Maître de stage	22
3.3 Les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel	23
3.3.1 Développement individuel et accompagnement des salariés	23
3.3.1.1 Du point de vue du manager	23
3.3.1.2 Du point de vue du collaborateur	25
3.3.1.3 Renforcement des actions de communication	26

3.3.2	Accompagnement des Représentants du personnel	27
3.3.3	Mobilité interne professionnelle et géographique à l'initiative du salarié	28
3.3.3.1	Les principes clés de la mobilité interne	28
3.3.3.2	L'accompagnement à la mobilité professionnelle	29
3.3.3.3	L'accompagnement à la mobilité géographique	29
3.3.4	Mobilité externe : le prêt de main d'œuvre à but non lucratif	30
3.3.5	Formation	30
3.3.5.1	L'offre de formation	31
3.3.5.2	Les différents dispositifs de formation	32
3.3.5.2.1	Le plan de formation	32
3.3.5.2.2	Le Compte Personnel de Formation (CPF)	33
3.3.5.2.2.1	Les modalités légales de recours au CPF	33
3.3.5.2.2.2	L'abondement complémentaire du CPF - dispositif de co-investissement	34
a)	Les salariés éligibles à l'abondement CPF	34
b)	Les actions de formation éligibles à l'abondement CPF	34
c)	Les modalités d'abondement	35
i)	Les modalités d'abondement financier	35
ii)	Les modalités d'abondement en temps	35
iii)	Les modalités d'abondement pour les populations spécifiques	36
d)	Dispositions complémentaires de prise en charge par l'Entreprise	37
e)	Suivi du salarié à la suite de sa formation	37
f)	Le budget dédié à l'abondement CPF par les sociétés du périmètre d'application du présent accord	37
3.3.6	Transfert des connaissances	38
3.3.6.1	Principes	38
3.3.6.2	Le cas particulier des propriétaires de connaissances critiques (CKO/CKT)	38
Titre 4.	Des outils d'adaptation liés aux transformations de l'entreprise	38
4.1	Les procédures sociales adaptées	39
4.2	La gestion des redéploiements	39
4.2.1	Dispositif de redéploiement	39
4.2.2	Mobilité géographique	40
4.3	Le congé de mobilité	40
4.3.1	Nombre maximal de départs volontaires en congé de mobilité	40
4.3.2	Les salariés éligibles au congé de mobilité	41
4.3.2.1	Les projets éligibles	41
4.3.2.2	Les conditions d'éligibilité tenant au salarié	41
4.3.2.3	Le dépôt des candidatures	42
4.3.2.4	Examen et validation	42
4.3.3	Le statut du salarié pendant le congé de mobilité	42
4.3.3.1	Prise d'effet et modalités de rupture du contrat de travail	42

4.3.3.2	Durée du congé	43
4.3.3.3	Statut du salarié pendant les périodes de travail	43
4.3.3.4	Rémunération et couverture sociale du salarié pendant le congé de mobilité	
4.3.3.4.1	Allocation de remplacement	43
4.3.3.4.2	Couverture maladie - vieillesse	44
4.3.3.4.3	Prévoyance et protection sociale complémentaire	44
4.3.3.4.4	Couverture retraite complémentaire	44
4.3.4	Les engagements réciproques des parties dans le cadre du congé de mobilité	44
4.3.5	La fin du congé de mobilité	45
4.3.5.1	Date de rupture du contrat de travail	45
4.3.5.2	Indemnités de rupture	46
4.3.5.3	Prime de rupture anticipée	46
4.3.6	Mesures d'accompagnement du congé de mobilité	46
4.3.6.1	Formation professionnelle	46
4.3.6.2	Aides à la création d'entreprise ou à la reprise d'activité spécifique au congé de mobilité	47
4.3.6.3	Allocation temporaire différentielle externe	47
4.4	La rupture conventionnelle collective (RCC)	48
4.5	Le dispositif de cessation anticipée d'activité (DCAA)	49
4.5.1	L'objet du dispositif	49
4.5.2	Conditions d'application	49
4.5.3	Conditions d'éligibilité au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité	49
4.5.3.1	Conditions d'éligibilité relatives au salarié	49
4.5.3.2	Conditions relatives au poste de travail	50
4.5.3.3	Acceptation de la Direction	50
4.5.4	Procédure de mise en oeuvre du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité	51
4.5.4.1	Information préalable du salarié	51
4.5.4.2	Demande de départ du salarié	51
4.5.4.3	Réponse de la Direction	51
4.5.4.4	Rupture d'un commun accord	51
4.5.5	Durée du dispositif	52
4.5.6	Aménagement de la période précédant l'entrée dans le dispositif	52
4.5.7	Montant de l'allocation	53
4.5.8	Revalorisation de l'allocation	54
4.5.9	Indemnité de départ	54
4.5.10	Cotisations de retraite	54
4.5.11	Dispositions diverses	55
Titre 5. Dispositions spécifiques en vigueur à compter du 1er septembre 2023		55
5.1	Dispositif spécifique concernant les salariés bénéficiant d'un Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) au jour de la promulgation de la Loi portant réforme des retraites	
5.2	Dispositif spécifique concernant les salariés engagés dans une mesure d'aménagement	

de fin de carrière à temps plein de l'accord GEPP au jour de la promulgation de la Loi portant réforme des retraites	56
Titre 6. Modalités de suivi de l'accord et pilotage	58
6.1 Les instances de suivi et le calendrier des informations et consultations	58
6.2 Le contenu des informations et consultations	58
Titre 7. Dispositions finales	59
7.1 Durée et entrée en vigueur	59
7.2 Révision	59
7.3 Dépôt et publicité	59
7.4 Publication de l'accord	59
7.5 Communication de l'accord	60

ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

ANNEXE 2 - Liste des métiers critiques et émergents communs aux divisions du groupe à la date du 20 juillet 2023

ANNEXE 3 - Schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié du point de vue du manager

ANNEXE 4 - Schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié du point de vue du collaborateur

PREAMBULE

Par le biais du dialogue social et de la négociation collective, les règles applicables dans le groupe, issues des accords fondateurs de 1970, ont évolué au gré des réformes légales, mais également en raison de l'évolution des entreprises du groupe et du contexte sociétal français.

Depuis les accords d'origine, de nombreux textes (environ 150) sont intervenus dans chacune des sociétés du groupe, venant modifier, adapter ou aménager les règles applicables.

Aussi, la coexistence d'une multitude de règles entraîne des difficultés de gestion et d'appréhension par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Le contexte actuel est marqué par une évolution rapide des modes de vie et de l'environnement de travail, impliquant la nécessaire prise en compte des aspirations des diverses générations mais aussi de l'évolution de la relation des salariés vis-à-vis du travail.

C'est dans ce contexte que s'est ouverte une série de négociations dont l'objectif principal était de réécrire les statuts actuels afin qu'ils répondent aux besoins de performance économique et industrielle de l'entreprise, tout en étant au service de la politique d'emploi, du pouvoir d'achat et du progrès social, cet ensemble garantissant qualité de vie au travail, engagement, responsabilisation et attractivité.

Les Parties ayant réaffirmé leur attachement à la politique contractuelle et au dialogue social qui ont démontré leur force, tant au service de la cohésion sociale, qu'au succès du groupe Airbus, ont décidé de négocier, tel que convenu dans l'accord de méthode dédié du 30 septembre 2021, durant plus de 24 mois, en commençant prioritairement par les thématiques relatives à l'applicabilité des accords de groupe à venir, puis à la Protection sociale.

Il s'en est suivi un accord de groupe en France relatif au statut des salariés signé le 10 février 2023 et portant sur les thématiques de Durée du Travail, de Congés, de Rémunération, et de Fin du parcours professionnel et de Compte Épargne Temps. En parallèle de cet accord, les Parties ont négocié trois textes autonomes, liés au Plan d'Épargne Groupe (PEG), au Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) et à la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), étant précisé qu'il était clairement établi depuis l'accord de méthode du 30 septembre 2021 que les objectifs visés (moderniser, harmoniser et simplifier) devaient s'inscrire dans le cadre d'une analyse globale ("in globo") de l'ensemble des thématiques abordées.

Un accord de groupe sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et l'inclusion a ensuite été signé le 7 juillet 2023.

C'est dans ce cadre que les Parties signataires ont convenu de continuer cette période de dialogue social intense au travers de différentes négociations, notamment sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) dans le groupe en France.

Dans un contexte de forte évolution mondiale des technologies, des populations, des métiers et des modèles commerciaux et économiques, le groupe Airbus souhaite aujourd'hui poursuivre et renforcer la démarche initiée en 2019 en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), en tenant compte à la fois du contexte analysé pour les quatre prochaines années, et de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie à compter du 1^{er} janvier 2024.

La direction et les organisations syndicales représentatives ont ainsi inscrit à l'agenda social de l'accord de méthode du projet dit "Reload", l'ouverture d'une négociation collective d'entreprise sur ce thème avec pour ambition :

- D'anticiper toujours plus les évolutions prévisibles des activités, des organisations, des métiers et des compétences, au regard des orientations stratégiques du groupe en France et de l'évolution de son écosystème afin d'identifier au mieux les écarts entre les besoins à venir à court et moyen terme et les ressources ;
- De prendre en considération la nécessité pour les salariés d'avoir une meilleure visibilité sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'Entreprise afin de leur donner la capacité de s'y adapter et d'être des acteurs clés de leur parcours professionnel ;

- De veiller au maintien et/ou au développement de l'employabilité de ses collaborateurs et à la sécurisation de leurs parcours professionnels, en cohérence avec la stratégie et les besoins du groupe en France.

Dans le cadre de leurs discussions, les Parties ont rappelé que la démarche de GEPP du groupe en France :

- Doit permettre de trouver l'équilibre entre la mise en adéquation permanente des ressources et des compétences pour relever les enjeux stratégiques des entreprises du groupe en France, ainsi que l'évolution professionnelle et l'employabilité des salariés ;
- Relève de la responsabilité partagée du groupe et des entreprises qui le composent, afin de pouvoir conduire les adaptations nécessaires à la protection de ses intérêts économiques et commerciaux. De plus, les salariés demeurent acteurs de leur évolution professionnelle avec l'accompagnement de leur manager.

Afin de répondre à ces ambitions et objectifs, les Parties ont ainsi convenu de continuer à mettre à disposition des différents acteurs de l'Entreprise des outils opérationnels dans le domaine de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, de la mobilité et de la formation.

En outre, les récentes difficultés économiques et industrielles rencontrées par le groupe à l'occasion de la crise sanitaire ont renforcé la nécessité de s'adapter rapidement et de façon structurée pour répondre aux évolutions non prévues et ont donné encore plus de sens à l'obligation pour l'entreprise de s'adapter et de se transformer.

Dans une démarche de lisibilité, les Parties signataires entendent regrouper au sein d'un seul accord l'ensemble des actions autour des outils d'adaptation liés aux transformations de l'Entreprise.

Il est entendu entre les Parties qu'en cas d'évolutions ultérieures de dispositions réglementaires ou de branche s'imposant directement aux entreprises, les dispositions du présent accord y faisant référence évolueront en conséquence automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de négocier un avenant au présent accord.

Au terme des échanges intervenus, les Parties ont convenu des dispositions ci-après.

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

Le présent accord porte sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) au sein du groupe Airbus en France.

Il convient d'ores et déjà de préciser que la notion "d'emploi" au sens de la GEPP correspond à la notion de "métier" au sens du groupe Airbus. En effet, le terme d'"emploi" fait quant à lui référence à la nouvelle classification des emplois, telle qu'elle résulte de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, et renvoie ainsi aux "fiches emplois" qui ont été définies dans ce cadre.

C'est la raison pour laquelle, afin d'éviter toute confusion, le terme "métier" sera utilisé tout au long du présent accord au sens du terme "emploi" de la GEPP.

1.1.2 Application

Conformément à l'article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à toutes pratiques, usages, engagements unilatéraux, accords atypiques, règlements, stipulations au sein de tout accord de niveau inférieur ou équivalent préexistant ou autres accords collectifs (d'établissement, d'entreprise ou de groupe) antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique, appliqués au sein des sociétés comprises dans son champ d'application défini à l'article 1.2 des présentes.

De même et conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, le présent accord de groupe se substitue intégralement, dès son entrée en vigueur, à tout accord de niveau supérieur antérieur ou postérieur à sa conclusion et ayant un objet identique dans le respect des articles L. 2253-1 ("bloc 1") et L. 2253-2 du Code du travail en cas de clause de verrouillage ("bloc 2").

Les Parties précisent qu'il est définitivement mis fin aux dispositifs antérieurs, que ces derniers résultent d'une disposition conventionnelle (de quelque niveau que ce soit), d'un usage ou d'un engagement unilatéral, de telle sorte qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne demeurera aucune survivance de ceux-ci sans qu'aucune autre formalité ne soit requise. Aussi, la dénonciation ou la mise en cause ultérieure du présent accord ne saurait avoir pour effet de réactiver les dispositifs conventionnels de groupe, d'entreprise ou d'établissement antérieurs.

En outre, au-delà des exceptions prévues au sein du présent accord, il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord, en vertu de l'article 1.2 du présent accord, ne pourront, en aucune manière, renégocier

postérieurement à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord et à ses éventuels avenants.

Enfin, les Parties conviennent que chaque société du périmètre d'application du présent accord pourra adapter, tout en respectant les principes fondateurs du présent accord, les méthodes, outils et documents utilisés.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe conclu le 16 novembre 2021. Les sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord sont limitativement et nommément listées en Annexe 1 du présent accord.

Ainsi, le présent accord est applicable aux salariés des sociétés appartenant au périmètre d'application du présent accord.

Titre 2. Des processus et outils communs d'analyse de l'évolution des métiers, des compétences et des besoins

Le groupe Airbus dispose de processus et d'outils communs de diagnostic qui permettent de définir et de 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 toujours 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 métiers, en compétences et en formation.

Véritable point d'ancrage de la GEPP, le processus de gestion des compétences a pour objectif de décrire l'ensemble des éléments d'entrées et les moyens mis en œuvre afin d'atteindre un objectif cible d'anticipation des besoins en compétences de demain tant individuel que collectif et tant quantitatif que qualitatif.

Le présent Titre a donc pour objectif de décrire les pratiques et les processus visant à :

- Réduire les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise à court, moyen et long terme ;
- Développer l'employabilité des salariés et faciliter la mise en œuvre des projets professionnels.

En conséquence, les diagnostics et prévisions sur les besoins d'évolution des métiers 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 il est possible d'inscrire les politiques et les actions de développement des compétences individuelles et collectives dans l'entreprise.

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

Aussi, la mise en place d'une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels requiert la contribution de plusieurs acteurs clés à tous les niveaux de l'entreprise. Ces acteurs sont :

- Les salariés, qui, de par leurs compétences et leurs motivations, constituent les acteurs clés de la GEPP. Ils en sont les pilotes lorsqu'il s'agit de clarifier la façon dont ils souhaitent se développer individuellement ;
- Les managers, qui sont essentiels dans l'accompagnement de leurs salariés. Ils ont un rôle déterminant, à la fois dans la vision prospective sur l'évolution de la compétence collective de leur entité, dans la gestion individuelle des compétences de leurs équipes (formation dans le métier), et dans l'accompagnement pour la réalisation des projets professionnels des salariés (notamment leur mobilité) et le développement de leur employabilité (formation) ;
- Les 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 et qui consolident, analysent et mettent à disposition les informations ;
- Les Académies (ou organisations équivalentes dans certaines filiales), qui définissent la stratégie des compétences ;
- Les partenaires sociaux, qui sont informés des évolutions prospectives des métiers et des compétences, ainsi que des plans d'actions ;
- Les partenaires externes, notamment les écoles, les organismes de formation, les différentes institutions comme l'UIMM ou le GIFAS, ou encore l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2I) et la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère le dispositif du Compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr).

2.1 Le catalogue de familles de métiers et le catalogue des compétences

Le catalogue de familles de métiers est dénommé, pour des raisons de cohérence transnationale, catalogue de familles d'emploi dans le Système d'Information RH (SIRH), tel que "Workday" ou tout autre système.

AIRBUS

Le groupe Airbus dispose d'un référentiel transnational commun des métiers et des compétences servant de base à la GEPP et aux différents processus associés. Il est décliné en deux catalogues :

- un catalogue de familles de métiers;
- un catalogue de compétences.

Quelques filiales ont cependant un référentiel des métiers et des compétences différent, transposable et utilisable dans le cadre des analyses GEPP menées au niveau du groupe.

Ce référentiel a quatre principaux objectifs :

- Positionner le poste de chaque salarié sur un des métiers du catalogue de familles de métiers ;
- Évaluer les compétences d'un collectif (entité, équipe...) en fonction des besoins, pour faire l'état du niveau de maîtrise par compétence (basique, autonome, avancé, référent) et en déduire des axes de progrès collectifs sur un périmètre donné ;
- Permettre à chaque salarié d'identifier ses axes de développement, ainsi que les compétences qu'il maîtrise et qu'il pourrait partager ;
- Identifier les compétences nécessaires pour évoluer d'un métier vers un autre, et les parcours de formation associés à cette évolution.

Des organisations spécifiques rattachées au "business" dénommées Académies, dont le rôle est défini à l'article 2.2.2 ci-dessous, 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 sociétés et rationaliser le nombre d'éléments des catalogues de familles de métiers et de compétences. Ces catalogues sont mis à jour de façon régulière afin de s'adapter à la réalité du "business".

Le catalogue de familles de métiers est structuré par domaine (environ une douzaine), puis par famille de métiers (environ 70-80), et enfin par métiers (environ 540 utilisés en France).

Ce catalogue de familles de métiers sert en outre de clé d'entrée et d'architecture au référentiel des fiches emplois, lequel a pour objectif la classification des emplois entre eux.

Dans ce cadre, un métier est défini à la fois par une mission, par des activités et par une liste de compétences requises avec un niveau de maîtrise indicatif associé. Chaque compétence fait par ailleurs l'objet d'une description.

Le catalogue de compétences est quant à lui, à date, structuré par classes de compétences (environ 20), par catégories de compétences (environ 140) et par compétences (environ 4 500).

Il est en outre possible pour chaque manager d'ajouter des compétences additionnelles s'avérant nécessaires au poste occupé par le salarié.

Enfin, des campagnes d'évaluation individuelle des compétences peuvent être initiées sur une organisation ou pour un/des métiers, à l'initiative des acteurs.

2.2 La prise en compte des orientations stratégiques d'Airbus dans la stratégie des compétences

2.2.1 Les objectifs de la stratégie des compétences

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

La Stratégie des compétences d'Airbus vise donc à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Évaluer les évolutions internes (plan opérationnel, attrition etc.) et externes (nouvelles technologies, nouveaux concurrents, tendance des marchés, environnement etc.) et leurs impacts sur les métiers et les compétences ;
- Définir des actions afin d'accompagner les évolutions et les transformations nécessaires des métiers et des compétences ;
- Fournir de la visibilité aux différentes parties prenantes, à la fois internes et externes, sur les priorités du groupe Airbus en termes de compétences dans les prochaines années.

2.2.2 Le rôle des Académies

Les Académies (ou organisations équivalentes dans certaines filiales) sont chargées 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 aboutit à des axes stratégiques de compétences définis de manière trans-divisionnelle et trans-fonctionnelle.

Pour chacun des groupes de compétences, les éléments suivants sont définis et analysés :

- Les obligations réglementaires et les projets stratégiques clés de l'entreprise (ZeroE, "Single Aisle Ramp Up" (SARU), "Future Combat Air System" (FCAS) etc.) ;
- L'impact sur les compétences actuelles incluant l'identification des métiers critiques et/ou émergents, étant précisé que la liste des métiers critiques et des métiers émergents est mise à jour chaque année en fonction de la stratégie des compétences de chaque société.

A cet égard, sont définis comme étant des métiers émergents, les métiers à acquérir au sein d'Airbus à moyen et/ou long terme, qui présentent une haute valeur stratégique, et qui ont été récemment identifiés afin de faire face aux défis futurs (stratégie d'Airbus et tendances externes).

Sont quant à eux définis comme étant des métiers critiques :

- Tous les métiers émergents ;

- Les métiers dits “à risque”, qui sont néanmoins clé pour l’entreprise ;
 - Les métiers dits “rares”, pour lesquels il faut faire face à un décalage à court terme entre les ressources et les besoins ;
 - Les métiers qui restent importants sur le long terme et pour la stratégie des compétences.
- Les populations impactées (organisations, métiers) ;
 - Les actions à entreprendre afin de répondre aux besoins opérationnels qui ont été identifiés.

2.3 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”), de même que les risques et les opportunités qui en découlent. Airbus a dès lors un rôle important au niveau de son écosystème et de ses territoires, à la fois en tant qu’émetteur et en tant que récepteur.

Dans le cadre des démarches prospectives et de la GEPP territoriale, Airbus collabore ainsi avec Pôle Emploi, le GIFAS et les Observatoires Régionaux de Compétences Industrielles (ORCI), notamment pour leur 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, etc.).

Ces enquêtes sont ensuite analysées et utilisées par le groupe pour :

- Contribuer à l’élaboration de la stratégie des compétences ;
- Adapter le cas échéant les plans d’action internes ;
- Mettre en œuvre en cas de besoin les plans d’action 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.

2.4 La Revue des ressources

La Revue des ressources est un processus annuel de l’entreprise visant à analyser les ressources et les compétences actuelles et leurs évolutions par rapport aux besoins business à court, à moyen et à 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, centres d'excellence RH, Académies et, à certaines étapes, Direction Financière.

La Revue des ressources donne une vue à la fois 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 etc.

Cette revue permet à chaque niveau d'organisation de passer d'une vue quantitative (revue financière et revue des effectifs) à une analyse qualitative sur la gestion des métiers et des compétences avec des actions concrètes sur :

- Le recrutement ;
- Les stages et les alternances ;
- La mobilité ;
- La formation ;
- La gestion des connaissances ;
- Le marketing de l'emploi.

Titre 3. Une gestion anticipatrice de l'emploi et des compétences

Afin d'anticiper, le groupe Airbus s'appuie sur un référentiel commun des métiers et des compétences, défini à l'Article 2.1, qui positionne tous les salariés sur un poste, lui-même rattaché à un métier, avec des compétences et des aptitudes (clés et/ou additionnelles).

Cette démarche se fait en totale transparence entre tous les acteurs.

Aussi, en fonction des besoins prévisionnels identifiés, le groupe Airbus développe une démarche de parcours professionnels pour les salariés, qui prend en compte l'ensemble de leurs carrières professionnelles, ce à partir de leur entrée dans l'entreprise et jusqu'à leur départ.

En fonction, à la fois de l'évolution de ses activités, des développements du marché, des nouvelles technologies, mais aussi des programmes de demain, le groupe Airbus établit et révisé une liste de métiers critiques ou émergents, définis conformément à l'Article 2.2.2.

La liste actualisée des métiers critiques et émergents, commune aux divisions du groupe, est annexée au présent accord dans sa version actualisée au 20 juillet 2023 (Annexe 2). Elle comporte à cette date 17 métiers critiques et 36 métiers émergents.

Par ailleurs, cette liste est mise à jour annuellement et demeure consultable à la fois au sein du GSite de l'Université d'Airbus ("Airbus University") et sur le GSite du Compte Personnel de Formation (CPF).

Cette liste est également actualisée et communiquée annuellement par les sociétés du groupe, lesquelles prennent le soin d'intégrer les métiers en transformation qui sont spécifiques à chacune de leurs entreprises. Cette communication se fera lors des instances dédiées.

3.1 La mise à disposition des informations aux salariés et à l'ensemble des acteurs

Le groupe Airbus met le salarié au cœur de la GEPP et lui donne les moyens de se projeter dans son développement professionnel et de s'y préparer activement.

L'entreprise met en conséquence à disposition des salariés les informations prospectives concernant les évolutions des métiers et des compétences, ainsi que les recommandations d'actions qui y sont associées (Article 3.1.1 ci-après). Ces documents sont mis à disposition de l'ensemble des salariés dans le Hub ou autre outil digital, et/ou sous d'autres formes, notamment numériques.

L'entreprise s'assure également de la circulation des informations utiles auprès de l'entreprise étendue (Article 3.1.2 ci-après).

3.1.1 Communication et transparence auprès des salariés

Le groupe Airbus met à disposition des salariés différents outils, qui peuvent différer d'une société faisant partie du périmètre d'application du présent accord à l'autre, et qui permettent aux salariés de prendre connaissance des grandes orientations relatives aux évolutions des métiers 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 cartographie des axes stratégiques d'Airbus est ainsi disponible pour tous les salariés, via le GSite de l'Université d'Airbus.

En outre, le catalogue de familles de métiers et le catalogue des compétences sont tous deux disponibles à la fois dans le SIRH mais également sur le GSite de Gestion des Compétences (“Competency Management”).

Le GSite des tendances d’expérience des talents (“Talent Experience Trends”) fournit par ailleurs une analyse de l’économie mondiale et des “méga tendances” ainsi que de l’impact de celles-ci notamment sur la gestion des ressources, la gestion du management et la gestion du développement des salariés.

De plus, l’analyse des prévisions d’effectifs mondiaux (“Global Workforce Forecast”) d’Airbus, qui est un document présentant les prévisions établies à partir d’une large étude concernant la main-d’œuvre mondiale entre 2019 et 2029, vise à analyser l’évolution des populations, des métiers et des compétences dans le monde et au sein d’Airbus. Ce document est disponible sur le site internet du groupe Airbus.

En outre, les HRBP et les managers ont chacun un rôle d’information et d’accompagnement des salariés sur l’ensemble des questions relatives aux compétences et aux parcours professionnels.

Enfin, des actions de simplification et d’accessibilité des outils, notamment numériques, sont mises en œuvre et sont définies à l’Article 3.3.1.3.

3.1.2 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 de travail temporaire, de sous-traitance et des divers fournisseurs, le groupe Airbus se place dans une logique d’accompagnement de la filière aéronautique et spatiale.

A cet effet, le groupe Airbus communique périodiquement sa stratégie des compétences à ses partenaires sous-traitants majeurs ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences (entreprise étendue), ainsi qu’aux entreprises de travail temporaire, pour leur permettre d’anticiper les besoins et les aider à relever les défis qui se présentent dans l’industrie pour les prochaines années : production, ingénierie, innovation, digitalisation, ruptures technologiques etc.

Ainsi, afin de permettre à ses partenaires de s’adapter et de se préparer aux évolutions futures, le groupe Airbus organise et partage au moment opportun, les informations prospectives à la fois qualitatives et quantitatives, tant en termes d’évolution des métiers que des compétences.

3.2 Les dispositifs d'accompagnement d'entrée dans le parcours professionnel

3.2.1 La GEPP territoriale

La GEPP territoriale du groupe Airbus est considérée comme une opportunité pour conduire des démarches coordonnées d'entreprises et d'acteurs nationaux ou locaux (conseils régionaux, conseils départementaux, organismes collecteurs, acteurs relais, entreprises partenaires, conservatoire national des arts et métiers etc.) au sein d'un territoire (bassin d'emploi, département, région, inter-régions, zone d'activités, pôle de compétitivité), ce dans un objectif commun de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion des métiers et des compétences des entreprises.

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.

Les actions menées doivent ainsi permettre :

- De créer un réseau d'entreprise partenaires permettant des passerelles métiers afin d'accompagner les pics ou les creux d'activités ;
- D'influencer l'offre de formation sur le territoire et ainsi s'inscrire dans des démarches d'innovation.

Afin d'atteindre ces objectifs, le groupe Airbus est notamment engagé dans les différentes actions suivantes :

- Les Lycées Privés du groupe : par le biais de ses deux lycées privés, le groupe 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 par la taille de leurs promotions en cohérence avec la demande du marché de l'emploi (externe ou interne) ;
- L'Ecole de Cyber Sécurité d'Airbus ("Airbus Cybersecurity School") située à Toulouse ;
- Les Campus Aéronautiques : les campus des métiers et des qualifications s'inscrivent 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 ;
- La plateforme Engagement Jeunes : elle permet de rendre visibles auprès d'autres entreprises les jeunes ayant réalisé un stage ou une alternance chez Airbus ;
- Les événements aéronautiques, comme le Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace organisé tous les deux ans (Salon du Bourget) ;
- Les partenariats avec les universités aéronautiques et aérospatiales ;

- Sa présence dans les médias et les réseaux sociaux ;
- Les solutions de marketing de l'emploi innovantes (le "e-sport", le hackathon etc.) ;
- Un engagement intensif dans les nouvelles technologies ("Live Chat", Académie d'été etc.) ;
- Des partenariats avec les associations, l'Éducation Nationale et les universités à l'instar du programme "Airbus Academic Partnership" qui permet de renforcer la présence d'Airbus dans le monde éducatif par le biais de partenariats avec l'enseignement supérieur. A titre d'exemple, 15 écoles font aujourd'hui partie de ce programme, dont les 4 écoles ou groupement d'écoles suivants : Polytechnique Paris / ENAC / ISAE / Institut Mines Télécom France ;
- Un accompagnement de tous les employés volontaires pour être des ambassadeurs sur les territoires (notamment par le biais du programme groupe "Airbassador Programme", lequel peut être complété par des programmes "Ambassadeurs" gérés au niveau des sociétés).

3.2.2 Flexibilité et adaptation

Le groupe Airbus et les entreprises qui le composent ont besoin, en temps réel, de conserver une réactivité industrielle et donc de s'adapter aux évolutions conjoncturelles ou saisonnières de leur environnement.

Le groupe doit en effet être capable d'adapter son potentiel en permanence, du fait de ressources déjà difficilement substituables ou transférables et ce, dans le respect des différentes réglementations en vigueur.

Pour ce faire, d'autres modalités contractuelles de recours à de la main d'œuvre permettent au groupe Airbus de disposer de la souplesse nécessaire à son fonctionnement et à son développement.

Il s'agit à la fois du recours à l'intérim (Article 3.2.2.1) et du recours aux contrats de chantier (Article 3.2.2.2).

3.2.2.1 Le recours à l'intérim

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 les bassins d'emploi ;
- Développement de la diversité lors du recrutement intérim ;

- Standards relatifs à l'Hygiène, à la Sécurité et à l'Environnement ;
- Développement du recours au CDI intérim.

Dans ce cadre, le groupe Airbus s'attache à contribuer à des dispositifs collectifs de développement des métiers 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 Fonds d'Assurances Formation du Travail Temporaire (FAF.TT), les entreprises de travail temporaires, les centres de formation externes etc).

3.2.2.2 Le recours aux contrats de chantier

Pour se développer et acquérir de nouveaux marchés dans un contexte de forte compétition internationale, le groupe Airbus peut avoir à faire face à des charges de travail importantes et/ou avoir à recourir ponctuellement à des compétences spécifiques non disponibles dans le groupe, sans disposer de garanties ni de visibilité complète sur l'aboutissement d'une phase d'offre commerciale, de développement de projets ou de produits, ou enfin d'évolution industrielle.

C'est pourquoi, dans le cadre défini par l'Accord national relatif au contrat de chantier ou d'opération dans la métallurgie du 11 janvier 2022, étendu par arrêté du 1^{er} avril 2022, le groupe Airbus pourra recourir au contrat de chantier de manière expérimentale, ce jusqu'au 13 avril 2025 inclus et conformément aux règles prévues dans ledit accord national.

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

3.2.3 Recrutement

Le recrutement est un levier en matière de gestion des emplois et des compétences associées. 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 donc à la fois sur les résultats des revues de ressources, et sur l'analyse à moyen et à long terme des besoins en compétences.

3.2.3.1 Le recrutement externe

Le recrutement externe porte prioritairement sur les profils et compétences à développer qui ne sont pas disponibles, ou de manière insuffisante en interne.

Le recrutement externe prend en compte les compétences et les qualifications requises pour un poste ouvert sur lequel postule le candidat, mais aussi le potentiel d'évolution du candidat. Il prend également en compte les besoins de l'entreprise à moyen et à 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, de nouveaux marchés et/ou de nouvelles façons de travailler.

L'expérience requise est également à considérer avec attention, de façon à pouvoir équilibrer la pyramide des âges et à assurer le transfert des savoirs. Une attention très particulière est portée à la candidature des stagiaires, des alternants, des doctorants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) et des volontaires internationaux en entreprise (VIE). Une attention est également portée sur les enjeux de la diversité (hommes / femmes, culturelle etc.).

Par ailleurs, le descriptif du poste est publié sur le site "Airbus Carrière" et fait notamment mention de la classe de l'emploi. Le recruteur ainsi que le HRBP accompagnent le manager tout au long du processus de recrutement.

Les objectifs du groupe en matière de recrutement externe sont notamment de recourir à des ressources diversifiées, d'attirer des talents, d'équilibrer les pyramides des âges et de cibler les sources stratégiques de recrutement (les écoles/universités, les entreprises de travail temporaire etc.).

3.2.3.2 Le recrutement interne

Favoriser la mobilité interne est un facteur d'épanouissement pour les salariés, de reconnaissance de leurs compétences ou des potentiels de chacun au service de la stratégie de l'Entreprise. Pour y parvenir, le recrutement interne reste prioritaire, en lien avec la politique du groupe Airbus qui est de promouvoir la mobilité et le développement de ses salariés.

De façon à assurer un recrutement rapide et de qualité, les processus et outils de recrutement du groupe 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, sur une autonomie renforcée des managers et sur un accompagnement par le RH de proximité lors de la phase de sélection finale du candidat retenu.

C'est dans ce cadre que les objectifs du groupe en matière de recrutement interne sont d'accompagner la nouvelle démarche d'évolution professionnelle telle qu'elle découle de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie et de prioriser le recours aux ressources en interne, de sorte à dynamiser et à encourager la mobilité interne, telle que définie par l'Article 3.3.3 ci-dessous, et ce faisant, la gestion de carrière des salariés du groupe.

3.2.4 Attractivité du groupe Airbus sur le marché de l'emploi (Marketing emploi)

Le groupe 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'il souhaite pouvoir recruter à court, à moyen ou à 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 à long terme.

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 auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'un des objectifs principaux pour le groupe Airbus est de diversifier la source de candidatures et de s'ouvrir à des audiences qui ne pensent pas naturellement au groupe Airbus comme premier ou prochain employeur.

En identifiant et en anticipant l'impact des besoins futurs internes ou externes, le groupe Airbus développe différents types d'actions correspondant à ses besoins.

Parmi ces actions figurent des actions événementielles, dans le cadre desquelles les représentants Airbus viennent directement à la rencontre du public : forums emploi, conférences techniques sponsorisées, présentations d'Airbus dans les établissements scolaires.

A titre d'exemple, la mise en place en 2023 du réseau des Ambassadeurs au sein du groupe Airbus permet de mobiliser des salariés pour participer à la promotion d'Airbus en tant qu'employeur auprès du public externe. La participation des Ambassadeurs consiste essentiellement en des témoignages de leurs parcours et de leurs rôles actuels, ce qui concourt à accroître la compréhension des activités et des métiers du groupe.

Par ailleurs, le groupe Airbus déploie une stratégie de présence sur les réseaux sociaux, et sur les sites généralistes de l'emploi, afin de promouvoir ses activités, ses offres d'emploi, ses stages et ses apprentissages à pourvoir.

Enfin, le groupe Airbus développe des relations avec le monde de l'éducation afin d'informer et d'attirer les personnes dont Airbus aura besoin dans les années futures. Ces partenariats ont aussi pour but de favoriser les collaborations afin d'assurer l'adéquation et la cohérence entre les besoins en compétences futurs d'Airbus et les curriculums éducatifs proposés par les établissements de formation.

Par exemple, le programme de partenariats avec des universités ("Airbus Academic Partnership (AAP Program)"), qui permet de renforcer la présence d'Airbus dans le monde éducatif, de même que le dispositif Ingénieur pour l'école (IPE), visant à détacher des ingénieurs et des cadres issus du groupe Airbus auprès des recteurs afin qu'ils mettent leur expérience professionnelle au service du système éducatif dans les académies.

3.2.5 Politique stages, alternance, VIE et CIFRE

Le groupe 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 et critiques qui seront nécessaires à l'Entreprise de demain. Cela concerne à la fois les stagiaires, les alternants (dont les élèves/étudiants des deux lycées du groupe, du lycée Airbus de Toulouse et du lycée Airbus Atlantic 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, le groupe 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, le groupe Airbus s'engage à accompagner ses 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.

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 du groupe Airbus. A cet effet, il est convenu de :

- Suivre et évaluer leur parcours dans l'entreprise et, le cas échéant, de proposer leur candidature aux secteurs ayant des postes ouverts à candidature externe ;
- Les mettre en relation avec d'autres entreprises dans le bassin d'emploi local et au-delà, au travers de la plateforme "Engagement Jeunes".

Le groupe Airbus fixe le pourcentage d'embauches de jeunes diplômés à réaliser par rapport à la totalité des embauches prévues sur l'année en cours dans le groupe (ce pourcentage est fixé a minima à 33%). Pour contribuer à cet objectif, chaque entité se doit de considérer prioritairement le vivier des alternants et des stagiaires sortants de l'année considérée.

Enfin, les nouveaux diplômés faisant partie du vivier de candidats seront prioritairement proposés sur des postes compatibles avec un profil junior.

3.2.6 Accueil et intégration des nouveaux arrivants

Le groupe 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'accueil est ainsi formalisé au sein de chaque société du groupe et décliné en plusieurs étapes. Le Manager, acteur clé du processus d'accueil et d'intégration, s'assure à la fois de la préparation du poste de travail et de l'intégration du salarié dans l'équipe.

Par ailleurs, les objectifs de chaque étape du processus d'accueil, de même que les documents ou les 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.

Dans les semaines qui suivent l'arrivée des nouveaux arrivants, des informations relatives à l'entreprise et au fonctionnement du site leur sont ainsi transmises lors de sessions d'intégration dédiées.

Il convient en outre de préciser que ce processus d'accueil et d'intégration peut être aménagé en fonction de besoins locaux ou de besoins propres à une fonction.

Enfin, il existe différents acteurs dans l'Entreprise qui peuvent accompagner le nouvel arrivant, en complément du programme d'intégration du groupe. Il s'agit :

- Du parrain/marraine ("Buddy") (Article 3.2.6.1) ;
- Du maître d'apprentissage (Article 3.2.6.2) ;
- Du maître de stage (Article 3.2.6.3).

A cet égard, le groupe Airbus veille à ce que les moyens nécessaires à l'exercice des missions de ces différents acteurs soient mis en place, notamment en matière de disponibilité et de formation à ces rôles si besoin.

Enfin, les Parties conviennent que la reconnaissance ainsi que la valorisation du tutorat sont laissées à la responsabilité des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord et ne font pas l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre du présent accord.

3.2.6.1 Le Parrainage/Marrainage ("Buddy")

Le "buddy" est un collègue qui accompagne le nouvel arrivant pendant ses premiers mois au sein de l'entreprise.

Le rôle du "buddy" est le suivant :

- Offrir des conseils et une orientation au nouvel arrivant au sujet de son quotidien chez Airbus ;
- L'aider à se familiariser avec la culture Airbus ;
- L'accompagner dans la découverte des sites Airbus ;
- Partager ses connaissances.

3.2.6.2 Le Maître d'apprentissage

Les missions du maître d'apprentissage (ou du tuteur de contrat professionnalisation) sont les 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 et le suivi avec le centre de formation.

3.2.6.3 Le Maître de stage

Les missions du maître de stage sont les suivantes :

- Accompagner le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise ainsi que de ses activités et superviser ses missions ;

- Etre le relais avec l'école.

3.3 Les dispositifs de développement et d'accompagnement pendant le parcours professionnel

3.3.1 Développement individuel et accompagnement des salariés

Le groupe Airbus favorise le développement professionnel et personnel de ses salariés et propose de façon proactive une politique de développement des compétences, de développement professionnel et d'évolution du parcours professionnel.

Pour cela, le groupe Airbus a bâti des processus et des outils à disposition des managers et des salariés pour être acteur de ce développement professionnel, au travers de différents rendez-vous collectifs et/ou individuels.

3.3.1.1 Du point de vue du manager

Le manager accompagne le collaborateur dans le cadre des cinq étapes suivantes :

1. Revue de performance et de développement

Lors de cette revue, le manager revoit avec le collaborateur les objectifs de l'année précédente et valide l'atteinte ou non par le salarié de ces objectifs.

A cette occasion, il ouvre également, avec le collaborateur, une discussion sur ses axes de développement et lui propose des solutions (formation utilisant ou non le Compte Personnel de Formation (CPF), mentoring, coaching, etc.), étant par ailleurs précisé que cet aspect est ensuite revu à l'occasion de l'entretien de développement (point 4 du présent article).

2. Revue des objectifs

Le manager définit avec le collaborateur ses objectifs pour l'année en cours.

3. Évaluation des compétences

Le rôle du manager est de s'assurer que le profil du collaborateur est en ligne avec les besoins du poste. Il doit s'assurer que le métier associé au poste est correct et que les compétences additionnelles requises sur le poste sont clairement identifiées avec le bon niveau requis, et ce avant de lancer l'évaluation des compétences.

L'évaluation des compétences peut être réalisée à tout moment. Elle est obligatoire au moins une fois tous les deux ans, et également fortement recommandée un mois après chaque changement de poste.

L'objectif de l'évaluation des compétences pour le manager est d'avoir une vision claire des compétences et des connaissances des membres de son équipe, d'identifier les besoins de

développement de ses collaborateurs, et d'anticiper les actions d'évolution des ressources (recrutement, mobilité, formation, développement, gestion des connaissances, etc.).

L'évaluation des compétences peut être demandée par le collaborateur lui-même, son manager ou son HRBP.

4. Revue à mi-année / entretien de développement :

Le groupe Airbus utilise ce terme pour désigner l'entretien professionnel au sens de la réglementation. Cet entretien, qui est réalisé tous les ans, offre l'opportunité au collaborateur de discuter de son développement avec son manager.

Au cours de cet entretien, le collaborateur et le manager doivent ainsi se concentrer sur le développement de la carrière du salarié concerné, et en particulier sur :

- Le résultat des actions de développement qui ont été antérieurement mises en oeuvre ;
- Les souhaits de mobilité et de développement professionnel exprimés par le collaborateur ;
- S'il y a lieu, les modalités relatives au transfert de connaissances appropriées, conformément à l'Article 3.3.6 du présent accord. Dans le cadre de la fin de carrière, le transfert de connaissance doit permettre de s'assurer du déclenchement des actions de transmission appropriées ;
- L'identification de nouvelles actions de développement à mettre en place, à l'instar de la formation ;
- Les informations relatives à l'activation et la possible utilisation du compte personnel de formation (CPF) ;
- La certification obtenue grâce à une formation ou par le biais d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ;
- La transmission de toutes les informations utiles sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Pour rappel, le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé à toute personne qui souhaite 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.

Lors de cet entretien, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen. Pour rappel, toute évolution de l'emploi doit s'inscrire dans le cadre et les conditions définies à ce jour par l'Article 3.2 "L'Évolution des emplois" de la Note de Politique RH sur les conséquences de la Nouvelle Classification du 30 juin 2023.

A l'issue de ces différents points, le manager valide, en utilisant les outils en vigueur au sein de l'entreprise, la mise à jour du plan de développement du collaborateur.

Enfin, un bilan est réalisé au bout de 6 ans, dans le cadre de l'entretien de développement classique, qui est alors dit "renforcé". Conformément à l'article L. 6315-1 II du Code du travail, cet entretien doit inclure, outre les sujets couverts lors d'un entretien normal, un bilan qui

résume l'évolution de la carrière et du développement professionnel de l'employé au cours des six dernières années.

5. Revue(s) d'équipe annuelle

A cette occasion, les managers et les HRBP se réunissent et discutent des besoins de développement des collaborateurs de l'équipe, en prenant en considération, en particulier, les évolutions prévisionnelles des besoins en métiers et en compétences de l'entreprise. Cette revue, à la fois croisée et collective, permet d'identifier des solutions de développement pouvant être proposées et mises en œuvre avec le collaborateur.

Il ressort de ces différentes étapes que le manager (Article 3.3.1.1) et le collaborateur (Article 3.3.1.2) sont deux acteurs clés du développement et de la construction du parcours professionnel.

Dans ce cadre, le HRBP a un rôle majeur de conseil auprès du collaborateur pour l'aider à élaborer son plan de développement et son évolution professionnelle quand il est sollicité. Il soutient alors le collaborateur dans son positionnement en l'amenant à définir son évolution de carrière et son parcours professionnel.

Enfin, au-delà des étapes décrites ci-dessus, le collaborateur peut à tout moment solliciter son manager ou son HRBP en vue d'un échange visant à lui permettre de se préparer activement à l'évolution de son parcours professionnel.

Un schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié, du point de vue du manager, est annexé au présent accord (Annexe 3).

3.3.1.2 Du point de vue du collaborateur

Lorsqu'il est disponible et accessible via le SIRH de l'Entreprise, le collaborateur a la possibilité de construire, sur son temps de travail, son parcours professionnel au travers des cinq étapes suivantes :

1. Approfondissement de la "connaissance de soi" :

Le collaborateur utilise l'outil dédié à cet effet, dénommé "Praditus", et demande des retours auprès de ses pairs ("feedback").

Il fait également son évaluation des compétences sur son poste actuel : l'objectif de l'évaluation des compétences pour le collaborateur est de s'assurer, d'une part, qu'il puisse comprendre ses axes d'amélioration en matière de compétence par rapport aux compétences requises pour son poste actuel, et d'autre part, qu'il soit conscient de ses forces et puisse identifier ses actions de développement.

Enfin, le collaborateur peut améliorer sa visibilité en mettant à jour son profil "MyPulse" (exposé des talents, études, historique d'emploi, aptitudes).

2. Exploration des métiers possibles :

Le collaborateur consulte la stratégie des compétences d'Airbus (métiers critiques et émergents).

Il se renseigne sur les mobilités effectuées par des personnes ayant eu le même métier que lui, et ce, grâce au graphique des opportunités ("opportunity graph").

Il identifie en outre les métiers ayant des compétences communes avec son métier actuel, et il consulte le catalogue de famille de métiers et le catalogue des compétences.

Enfin, il consulte le catalogue de fiches emplois.

3. Elaboration de son plan de développement :

Afin d'élaborer son plan de développement, le collaborateur consulte les parcours formants existants.

Il consulte également les conditions d'éligibilité au Compte Personnel de Formation (CPF) co-construit, tel que défini à l'Article 3.3.6.2.2.2 du présent accord, et pré-remplit son plan de développement.

4. Échange avec son manager dans le cadre de l'entretien de développement :

Lors de l'entretien de développement, réalisé dans le cadre défini à l'Article 3.3.1 ci-dessus, le collaborateur partage avec son manager ses souhaits d'évolution et de formation.

Au-delà de l'entretien réalisé au moins une fois par an, le collaborateur peut à tout moment solliciter son manager ou son HRBP en vue d'un échange visant à lui permettre de se préparer activement à l'évolution de son parcours professionnel.

5. Confirmation de son plan de développement :

Le collaborateur se voit valider son plan de développement par son manager.

Une fois cette action effectuée, le collaborateur, au-delà des formations obligatoires, peut s'inscrire à des formations en lien avec son projet professionnel.

6. Action de mobilité :

Lorsque le collaborateur souhaite exercer une mobilité interne et qu'il remplit les conditions pour ce faire, celui-ci consulte les offres de mobilité permanentes ou temporaires ("crowdstaffing") en lien avec son projet professionnel afin d'enclencher sa mobilité, et planifie le cas échéant son transfert de connaissances, lequel est mis en place de manière effective conformément à l'Article 3.3.6 du présent accord.

Un schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié, du point de vue du collaborateur, est annexé au présent accord (Annexe 4).

3.3.1.3 Renforcement des actions de communication

Afin d'aider les salariés à construire leur projet professionnel, les Parties souhaitent renforcer les actions de communication associées.

A ce titre, les actions suivantes sont envisagées et seront mises en oeuvre, dans la mesure du possible :

- Mise à jour du “Talent Journey”/Parcours Talent dans le Hub pour refléter les différentes étapes décrites ci-dessus à l’Article 3.3.1.2 ;
- Mise à jour de la fonction “Guide Me”/Guidez-Moi de l’outil Workday afin de faciliter notamment la création et la mise à jour du plan de développement au travers d’une approche pas à pas ;
- Mise à jour de la page “Performance et Développement” de Workday pour compléter les outils mis à la disposition des salariés ;
- Intégration du parcours professionnel dans le futur “cockpit” des employés ;
- Mise à jour régulière du “Handbook Manager”/Manuel du manager ;
- Intervention des équipes des centres d’expertise RH lors des webinaires “Managers” et HRBPs ;
- Mise en place de “Corner”/stands temporaires ;
- Intervention ponctuelle des équipes des centres d’expertise RH lors d’événements dans les fonctions/sites ;
- Étude d’une interface salarié unique pour harmoniser les outils de communication afin de définir de façon plus fluide les parcours professionnels.

Enfin, un plan de communication sera présenté au sein de chaque société du périmètre d’application du présent accord, pour promouvoir le déploiement de la GEPP à l’attention des salariés.

3.3.2 Accompagnement des Représentants du personnel

Concernant l’accompagnement des Représentants du personnel relatif à leur déroulement de carrière et à 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.

En effet, au travers de cet accord de groupe, les axes essentiels de la gestion des carrières des salariés mandatés ont été précisés, en distinguant les mandats à temps partagés et les mandats temps plein. Aussi, conformément à l’accord de méthode encadrant le processus de négociation relatif au projet de modernisation, d’harmonisation et de simplification des statuts

des sociétés du périmètre social du groupe Airbus en France du 30 septembre 2021, cet accord sera négocié à la mi-année en 2024.

Par ailleurs, des réunions spécifiques de concertation avec les organisations syndicales ont débuté fin juin 2023 afin d'ouvrir les réflexions sur les impacts de la nouvelle grille de classification pour les salariés mandatés, notamment les mandatés temps plein.

3.3.3 Mobilité interne professionnelle et géographique à l'initiative du salarié

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un axe prioritaire pour le groupe 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 salariés et favoriser leur employabilité ;
- Etre au cœur du dispositif d'évolution de carrière des salariés (promotion et évolution).

De plus, la nouvelle méthode de classement et d'évaluation des emplois offre la possibilité aux salariés de devenir de réels acteurs de leurs projets d'évolution professionnelle, notamment du fait de la transparence dans la cotation des emplois au sein du groupe.

En outre, à l'occasion de la mise en œuvre de la grille unique de classification et du référentiel d'analyse des emplois pour l'ensemble des salariés à compter du 1^{er} janvier 2024, les nouvelles règles en matière de changement d'emploi et de nouvelle classification ont été définies, à date, dans la Note de Politique RH sur les conséquences de la Nouvelle Classification suscitée.

3.3.3.1 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 justifié) pour pouvoir candidater à un autre poste ;
- 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 la revue à mi-année / entretien de développement ;

- 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 ;
- L'attribution au salarié concerné de la classification de l'emploi attachée au nouveau poste conformément aux modalités définies par la note de politique RH, à date, sur les conséquences de la Nouvelle Classification en date du 30 juin 2023.

3.3.3.2 L'accompagnement à la mobilité professionnelle

Le salarié qui souhaite être accompagné dans le cadre de ses souhaits de mobilité peut utiliser les moyens suivants lorsqu'ils sont disponibles et accessibles via le SIRH de l'Entreprise :

- Un dispositif présentant les passerelles métiers sur la base des mouvements observés de salariés ayant occupé le même type de métier par le passé (graphique des opportunités/"opportunity graph") ;
- Un outil mettant en lumière les delta de compétences entre son poste actuel et le poste souhaité ("Comparer à l'emploi" / "compare to job") ;
- Un accompagnement individuel proposé par le HRBP (à titre d'exemple, l'expérimentation "Vis ma vie" si elle existe) ;
- Divers moyens de communication internes, d'informations et d'actualité (par exemple, la communauté sur le hub de la mobilité interne/"internal mobility") ;
- Des événements liés à la 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 ("Boost Your Mobility"/"Accélère ta mobilité") ;
- 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 est portée au retour du salarié dans son secteur.

3.3.3.3 L'accompagnement à la mobilité géographique

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

Toutefois, il semble utile de préciser que les dispositifs d'accompagnement à la mobilité internationale ne sont pas traités dans le présent accord.

Par ailleurs, cet accord ne concerne que les mobilités géographiques volontaires, lesquelles ont été définies dans une note en date du 25 juillet 2019, modifiée par une note du 19 avril 2022.

A ce titre, les Parties s'engagent, dans le cadre du présent accord, à organiser une réunion de concertation au mois de septembre 2023 sur les conditions d'accompagnement à la mobilité géographique.

3.3.4 Mobilité externe : le prêt de main d'œuvre à but non lucratif

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

A ce titre, outre les dispositifs prévus dans l'accord sur le statut des salariés du groupe Airbus du 10 février 2023 (mobilité volontaire sécurisée, reprise ou création d'entreprise, mécénat de compétences), le prêt de main d'oeuvre, 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.

En outre, dans le cas où le salarié et l'entreprise utilisatrice souhaiteraient poursuivre la relation de travail à l'issue de la période de détachement, une embauche directe par l'entreprise utilisatrice devra être réalisée.

3.3.5 Formation

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

Elle a pour objectif de favoriser à la fois 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 permet aux salariés, aux côtés des autres dispositifs de développement individuels, de développer leur employabilité en concordance avec la stratégie d'entreprise.

Le groupe 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, le groupe Airbus met à disposition des salariés des solutions de formation appuyées sur des méthodes et des outils variés leur permettant d'accéder à celles-ci au moment où ils en ont besoin.

Par ailleurs, il est nécessaire d'anticiper sur le contexte d'évolution rapide de l'Entreprise et de son écosystème, en fixant des orientations de formation basées à la fois sur la stratégie des compétences et sur sa traduction en termes d'impacts sur les métiers et les compétences associées à moyen et à long terme.

Ceci permet notamment de développer des parcours de formation adaptés aux besoins en compétences nouvelles et d'établir un plan de développement de solutions de formation sur une période comprise entre un et trois ans.

3.3.5.1 L'offre de formation

Afin d'assurer le développement d'une culture d'entreprise et d'un socle de compétences communs, le groupe Airbus a pris avantage des évolutions technologiques notamment numériques pour offrir un catalogue de solutions de formations s'appuyant sur des médias et des 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 du groupe Airbus, tout en tenant compte de 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, que ce soit en présentiel, en ligne, ou les deux (présentiel/en ligne) ou encore en situation de travail etc.

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 en outre 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 de formation est un enchaînement de différents moyens d'apprentissage (sur le terrain, tutorat, formation, coaching, utilisation de manuels pédagogiques, immersion etc.) à réaliser dans un ordre prédéfini et dans un délai imparti. Les parcours de formation peuvent être 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, le groupe Airbus peut décider de soutenir 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 seront formalisées au préalable entre le salarié, son manager et son HRBP. Après validation par le manager et le HRBP, Airbus prendra à sa charge les frais d'inscription et les frais d'unité d'enseignement de la formation diplômante, dans la limite de 1500 € par salarié bénéficiaire, sur présentation des justificatifs de paiement et des

justificatifs d'assiduité/complétude de(s) l'unité(s) d'enseignement (remboursement par Airbus des frais engagés par le salarié). Enfin, le manager et le salarié formaliseront lors du plan de développement les évolutions professionnelles envisagées à l'issue de l'obtention du diplôme. Tout autre élément de rémunération, reconnaissance, valorisation pouvant être prévu dans ce cadre, au titre d'une formation afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat à finalité professionnelle, reste du niveau de la société.

3.3.5.2 Les différents dispositifs de formation

3.3.5.2.1 Le plan de formation

Le plan de formation (ou plan de développement des compétences, selon la réglementation) regroupe l'ensemble des actions de formation mises en place à l'initiative de l'employeur à partir des éléments suivants :

- Les axes stratégiques de développement des compétences ;
- Les actions de formations obligatoires ;
- Les besoins collectifs de formation identifiés par les académies ou exprimés par les secteurs à l'occasion des revues de ressources ;
- Les besoins individuels de développement des compétences identifiés durant les entretiens de développement entre les managers et les salariés.

Les managers et les salariés sont ainsi des acteurs clés de la définition et de la mise en œuvre du plan de formation.

Il est en effet 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 son secteur ;
- 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 leur 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.

Par principe, les formations au titre du plan de formation se déroulent sur le temps de travail, soit en présentiel, soit de façon digitale.

3.3.5.2.2 *Le Compte Personnel de Formation (CPF)*

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Par principe, les formations au titre du CPF sont réalisées hors temps de travail.

Les Parties au présent accord tiennent toutefois à rappeler que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, conformément aux dispositions légales applicables, et sans venir se substituer à l'obligation légale de l'employeur de former ses salariés dans le cadre du plan de développement des compétences. Aussi, le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute (article L.6323-2 du Code du travail).

3.3.5.2.2.1 *Les modalités légales de recours au CPF*

Les modalités de recours au CPF sont régies par les articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, à la date de signature du présent accord.

Le CPF permet ainsi de financer des actions de formation permettant l'obtention :

- De certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- D'attestations de validation de blocs de compétences ;
- De certifications et d'habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant en particulier la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, à la date du présent accord et dans des conditions définies par décret (Article L.6323-6 du Code du travail) :

- 1° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- 2° Les bilans de compétences ;

3° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

4° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

5° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ;

6° Les actions de formations financées par le fonds du droit individuel à la formation des élus locaux, dans certaines conditions.

Les formations éligibles au financement par le Compte Personnel de Formation sont répertoriées sur le site « moncompteformation.gouv.fr », ou sur l'application mobile "Mon Compte Formation".

3.3.5.2.2 L'abondement complémentaire du CPF - dispositif de co-investissement

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il existe une logique de co-construction entre l'employeur et le salarié, notamment avec la possibilité pour l'employeur de financer un abondement complémentaire du CPF de son titulaire.

Les modalités décrites dans le cadre du présent article s'inscrivent ainsi dans cette logique de co-construction, dans le cadre prévu par les articles L. 6323-11 alinéa 5 et L. 6323-4 du Code du travail à la date de signature du présent accord.

a) Les salariés éligibles à l'abondement CPF

Pour être éligibles à l'abondement de leur CPF, les salariés des entreprises entrant dans le périmètre d'application du présent accord doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de chantier ou d'opération ;
- Disposer d'un numéro de sécurité sociale ;
- Avoir une ancienneté au sein du groupe d'au moins de 2 ans ;
- Disposer d'un CPF alimenté à hauteur de 500 euros minimum.

b) Les actions de formation éligibles à l'abondement CPF

Les actions de formation éligibles à l'abondement CPF sont les suivantes :

1. Les formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation ;
2. Les formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, les accompagnements pour les validations des acquis de l'expérience (VAE), et les bilans de compétences.

c) Les modalités d'abondement

Il existe deux types d'abondements possibles et cumulatifs. D'une part, un abondement financier (i), et d'autre part, un abondement en temps (ii), étant précisé qu'en toutes hypothèses, il conviendra préalablement de s'assurer que le salarié est d'accord pour utiliser son Compte Personnel de Formation.

i) Les modalités d'abondement financier

1. Les formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation

Dans le cadre du dispositif de co-investissement CPF, l'Entreprise co-financera les coûts pédagogiques des actions de formation éligibles en lien avec les métiers critiques, émergents ou en transformation, à hauteur du même montant que celui financé par le salarié au travers de son CPF, ce dans la limite de 3.000 € par salarié et par an.

Dans le cas où ce co-financement CPF ne suffirait pas à couvrir l'ensemble des coûts pédagogiques de la formation, le reste à charge sera assumé par le salarié. Ce dernier pourra, en fonction de sa situation personnelle et à son initiative, bénéficier d'aide ou de financement d'organisme ou d'institution extérieurs.

2. Les formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, les accompagnements pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE), et les bilans de compétences

Dans le cadre du présent dispositif de co-investissement CPF, l'Entreprise co-financera les coûts pédagogiques des formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, des accompagnements pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et des bilans de compétences à hauteur du même montant que celui financé par le salarié au travers de son CPF, ce dans la limite de 1.500 € par salarié et par an.

Dans le cas où ce co-financement CPF ne suffirait pas à couvrir l'ensemble des coûts pédagogiques de la formation, le reste à charge sera assumé par le salarié. Ce dernier pourra, en fonction de sa situation personnelle et à son initiative bénéficier d'aide ou de financement d'organisme ou d'institution extérieurs.

ii) Les modalités d'abondement en temps

L'abondement financier du CPF peut être complété par un abondement en temps de la part de l'Entreprise.

Pour autant, le salarié a la possibilité de formuler uniquement une demande d'abondement en temps, selon son propre choix.

Au-delà des distinctions relatives aux modalités d'abondement propres aux formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation et à celles propres aux formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et aux bilans de compétences, il demeure que dans toutes les hypothèses, le temps de passage de l'examen à l'issue de la formation, permettant l'obtention de la certification, l'attestation de compétences ou l'habilitation, peut également être pris en charge par l'Entreprise, sur demande du salarié, si ce temps de passage n'est pas inclus dans la durée initiale de la formation.

En outre, la prise en charge par l'entreprise prend en compte la rémunération globale de la même façon qu'une formation suivie dans le cadre du plan de formation sur le temps de travail. Ce temps sera donc enregistré comme étant du temps de formation dans l'outil de gestion des temps.

Par ailleurs, le temps de formation restant à la charge du salarié doit être suivi sur du temps de congé, ou de tout type de repos, et ainsi donner lieu à la pose d'un motif d'absence dans l'outil de gestion des temps dédié.

1. Les formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation

Concernant les formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation, si l'action de formation suivie par le salarié dans le cadre du dispositif de co-investissement se déroule pendant le temps de travail, l'Entreprise peut prendre en charge jusqu'à 12 jours de formation à 100% sur le temps de travail.

Ces jours pourront être pris en journées entières ou demi-journées.

2. Les formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, les accompagnements pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE), et les bilans de compétences

S'agissant des formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, des accompagnements pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et des bilans de compétences, si l'action de formation suivie par le salarié dans le cadre du dispositif de co-investissement se déroule pendant le temps de travail, l'Entreprise peut prendre en charge jusqu'à 5 jours de formation à 100% sur le temps de travail.

Ces jours pourront être pris en journées entières ou demi-journées.

iii) Les modalités d'abondement pour les populations spécifiques

Des modalités d'abondement particulières, définies ci-après, sont prévues pour les populations spécifiques suivantes :

- Salariés disposant d'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- Salariés de retour d'un congé parental ou d'un congé maternité ;

- Salariés de retour d'une absence pour longue maladie d'une durée continue égale ou supérieure à six mois.

1. Les formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation

Les Parties conviennent que le taux de prise en charge du temps de formation des formations en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation est porté à 15 jours à 100% sur le temps de travail pour les populations spécifiques, étant précisé que l'abondement financier demeure quant à lui identique.

2. Les formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, les accompagnements pour les validations des acquis de l'expérience (VAE), et les bilans de compétences

Les Parties conviennent que le taux de prise en charge du temps de formation des formations d'acquisition/maîtrise de l'anglais, des accompagnements pour les Validations des Acquis de l'Expérience (VAE), et des bilans de compétences est porté à 8 jours à 100% sur le temps de travail pour les populations spécifiques, étant précisé que l'abondement financier demeure quant à lui identique.

d) Dispositions complémentaires de prise en charge par l'Entreprise

Le catalogue de formations éligibles au financement par le CPF offre la possibilité de suivre des formations à distance et/ou en présentiel.

Le service formation peut apporter une aide au salarié intéressé tant sur le choix de la formation en lien avec les compétences des métiers critiques, émergents et en transformation, que sur le choix de l'organisme de formation.

Pour autant, si une formation validée par le manager et en lien avec les compétences des métiers critiques, émergents et en transformation ne peut pas être réalisée proche du lieu de travail habituel ou du domicile du salarié, l'entreprise prendra en charge les frais de transport et d'hébergement, via une note de frais, conformément à la politique voyage et remboursement de frais professionnels en vigueur dans le groupe Airbus en France.

e) Suivi du salarié à la suite de sa formation

Pour s'assurer du suivi du projet entrepris par le salarié dans le cadre du dispositif de co-investissement CPF, à l'issue de la formation reçue, le salarié aura un entretien avec son manager et son HRBP pour faire le bilan des nouvelles compétences acquises afin d'aboutir à des évolutions et des orientations professionnelles dans le Groupe, notamment en terme de poste, pour mettre en application ses nouvelles compétences.

De plus, à la suite de sa formation, et en cas de candidature du salarié sur l'un des métiers éligibles au dispositif de co-investissement CPF, celle-ci fera l'objet d'une attention particulière de la part du secteur recruteur.

f) Le budget dédié à l'abondement CPF par les sociétés du périmètre d'application du présent accord

Le budget alloué au co-investissement CPF sera défini annuellement au sein de chaque société entrant dans le périmètre d'application du présent accord.

Ainsi, chaque société concernée présentera une enveloppe budgétaire spécifique provisionnée pour financer le dispositif de co-investissement CPF, qui sera distincte du budget annuel de développement des compétences.

3.3.6 Transfert des connaissances

3.3.6.1 Principes

Le transfert des connaissances est un processus clé du dispositif de la GEPP. Il est particulièrement utilisé dans l'anticipation et dans la mise en œuvre du transfert des connaissances, en particulier dans un contexte de renouvellement générationnel.

Les enjeux du transfert des connaissances visent en particulier à pérenniser et à adapter les savoir-faire, mais aussi à transférer et à sécuriser les compétences critiques, à développer les compétences des salariés, et enfin à valoriser les profils expérimentés (notamment en fin de carrière) en accompagnant les profils juniors.

La documentation relative aux propriétaires de connaissances critiques et au transfert des connaissances critiques étant jusqu'à lors partiellement rédigée en langue anglaise, les Parties sont convenues de faire procéder à la traduction des documents applicables, étant d'une part précisé qu'à la date de la signature du présent accord, cette traduction a d'ores et déjà débuté, et que d'autre part, la documentation ainsi traduite est mise à disposition sur le GSite Gestion des connaissances/"Knowledge Management".

3.3.6.2 Le cas particulier des propriétaires de connaissances critiques (CKO/CKT)

Le "CKO" (Critical Knowledge Owner", ou "Propriétaire de Connaissances Critiques") est une personne ayant une ou plusieurs connaissances critiques.

Ainsi, le concept dénommé "CKO", dont la dénomination est issue des personnes détentrices de connaissances critiques, est clé afin de permettre à Airbus d'identifier ces personnes détentrices de connaissances essentielles.

En parallèle, le "CKT" ("Critical Knowledge Transfer", ou "Transfert de Connaissances Critiques") est une solution qui aide à cartographier, à identifier et à transférer les connaissances.

La solution "CKT" est ainsi dédiée aux Experts et aux Propriétaires de Connaissances Critiques (CKO).

Titre 4. Des outils d'adaptation liés aux transformations de l'entreprise

La volonté du groupe Airbus à travers la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est avant tout d'anticiper au mieux l'adéquation de ses métiers et de ses compétences à ses besoins, et de permettre ainsi la mise en œuvre de mesures souples et progressives d'adaptation des compétences individuelles et collectives.

Le groupe Airbus dispose également de différents outils qui lui permettent de 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 présent Titre est ainsi dédié à toutes les mesures d'adaptation que les sociétés du périmètre d'application du présent accord pourront mettre en œuvre afin de faire face à des nécessités d'adaptation de l'emploi.

4.1 Les procédures sociales adaptées

Les projets de transformation visés dans ce présent Titre feront l'objet d'une procédure sociale préalable à leur mise en œuvre au travers des instances représentatives du personnel concernées, et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Une information préalable sera ainsi donnée aux instances concernées dès lors qu'il sera envisagé une transformation de l'entreprise, incluant :

- Une communication renforcée et renouvelée sur les dispositifs de gestion adaptative de l'emploi et des compétences, tels que décrits au sein des articles 3.3.3, 3.3.4 et 3.3.5 du présent accord (mobilité interne professionnelle et géographique, mobilité externe et formation) ;
- Le cas échéant, une procédure sociale adaptée, afin de discuter de la mise en œuvre de dispositifs spécifiques, tels que la gestion des redéploiements (article 4.2), le congé de mobilité (article 4.3), la rupture conventionnelle collective (RCC) (article 4.4), le dispositif de cessation anticipée d'activité (DCAA) (article 4.5), ou tout autre dispositif légal existant.

4.2 La gestion des redéploiements

4.2.1 Dispositif de redéploiement

Le groupe Airbus s'engage à poursuivre la mise en place de dispositifs adaptés à chaque situation afin d'accompagner et de 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 par la suppression de leur poste à se repositionner sur un autre poste au sein du groupe Airbus.

Les salariés impactés bénéficieront de cet accompagnement via leurs HRBPs respectifs 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.

Par ailleurs, des formations destinées à permettre aux salariés en situation de redéploiement de se préparer à la recherche de mobilité interne seront disponibles à la demande.

Enfin, afin de répondre à des situations particulières, des formations visant à supporter la montée en compétences des salariés en situation de redéploiement pourront leur être proposées par leurs HRBPs après discussion avec les secteurs prenants, afin de compenser un éventuel écart de compétences entre leurs postes actuels et leurs nouveaux postes.

4.2.2 Mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement aux mobilités géographiques telles que visées à l'Article 3.3.3.3 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.

4.3 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.

4.3.1 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.

4.3.2 Les salariés éligibles au congé de mobilité

4.3.2.1 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 4.3.2.4 ci-après.

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

- Suivi d'une formation qualifiante, 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 prévue par le présent accord.

4.3.2.2 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 4 du présent accord.

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

- Bénéficiaire 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 au sein de l'article 4.3.2.4 ;
- Ne pas bénéficier d'une autre mesure d'accompagnement à un départ de l'entreprise.

4.3.2.3 Le dépôt des candidatures

Sur proposition de l'employeur, le salarié occupant un poste impacté par le projet de transformation et qui justifiera d'un projet conforme à ce qui est décrit à l'article 4.3.2.1 ci-dessus pourra déposer un dossier de demande de départ en congé de mobilité.

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

4.3.2.4 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 à l'article 4.3.2.1 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.

4.3.3 Le statut du salarié pendant le congé de mobilité

4.3.3.1 Prise d'effet et modalités de rupture du contrat de travail

Le salarié dont la candidature aura été validée se verra confirmer sa 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.

4.3.3.2 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.

4.3.3.3 Statut du salarié pendant les périodes de travail

A compter de la prise d'effet du congé de mobilité et pendant toute 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 4.3.3.4.1 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.

4.3.3.4 Rémunération et couverture sociale du salarié pendant le congé de mobilité

4.3.3.4.1 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 douze derniers mois précédant la date d'effet du congé, sans être inférieure à 85% du SMIC.

Lorsqu'au cours de ces douze mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

4.3.3.4.2 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.

4.3.3.4.3 Prévoyance et protection sociale complémentaire

Pendant la période du congé de mobilité:

- Les cotisations santé seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur l'allocation de remplacement perçue (65% de la rémunération mensuelle brute moyenne). Le forfait famille, s'il est souscrit, sera prélevé selon les modalités habituelles.
- Les cotisations prévoyances seront prélevées sur une assiette correspondant au salaire des douze derniers mois avant la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié, et les prestations sont calculées sur la même assiette que les cotisations.

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.

4.3.3.4.4 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 patronales et salariales habituelles sur la base de la rémunération totale perçue par le salarié avant son entrée dans le dispositif.

4.3.4 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 4.3.6.1 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 sont les suivants :

- 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.

4.3.5 La fin du congé de mobilité

4.3.5.1 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 4.3.4 du présent Titre, le congé de mobilité prendra fin dans les conditions suivantes :

- Si le projet du salarié consiste en une formation qualifiante, 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 L.1237-18-4 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.

4.3.5.2 Indemnités de rupture

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

Pour rappel, conformément aux articles L.242-1 et L.136-2 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.

4.3.5.3 Prime de rupture anticipée

Afin de favoriser le repositionnement rapide du salarié, dans le cas où ce dernier trouverait une solution avant le terme initialement prévu du congé de mobilité, il lui sera versé une prime de rupture anticipée.

Cette prime sera égale à 50% de l'allocation de remplacement, telle que définie à l'Article 4.3.3.4.1, qui aurait été perçue si le salarié était allé jusqu'au terme du congé de mobilité.

4.3.6 Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

4.3.6.1 Formation professionnelle

Le salarié pourra s'inscrire à une formation qualifiante, 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 par 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 chaque procédure sociale préalable aux projets de transformations visés dans le présent Titre.

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 sociale prévues dans le présent Titre.

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

Les salariés créateurs d'entreprise bénéficieront d'une aide spécifique de 3.000 euros bruts sur présentation des justificatifs de création de l'entreprise, précisant la date de création et le nom du créateur et/ou des justificatifs d'enregistrement auprès du guichet des formalités des entreprises, dit "guichet unique". Pour percevoir cette aide, les justificatifs devront être transmis au plus tard dans les 6 mois qui suivent la date de rupture du contrat.

Cette disposition est exclusive de toute autre mesure d'accompagnement du congé de mobilité telle que détaillée au présent Titre.

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

4.3.6.3 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 :

- 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.

4.4 La rupture conventionnelle collective (RCC)

La rupture conventionnelle collective (RCC) constitue un mode autonome de rupture collective des contrats de travail permettant de mettre en œuvre des suppressions d'emplois basées exclusivement sur du volontariat, dans le cadre d'un accord majoritaire validé par l'administration (Code du travail, article L. 1237-19 et suivants).

Ce dispositif vise à permettre à l'entreprise d'anticiper les évolutions et de transformer l'entreprise de façon sécurisée. Il est employé comme une mesure d'organisation préventive et ne nécessite pas d'avoir à justifier d'un motif économique.

L'accord collectif majoritaire portant rupture conventionnelle collective peut être conclu au niveau du groupe ou de la société concernée et doit notamment prévoir :

- Les modalités et conditions d'information du/ou des Comités Sociaux et Économiques (CSE) ;
- Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- La durée pendant laquelle le dispositif est ouvert ;
- Les conditions d'éligibilité des salariés ainsi que les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés ;
- Les modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture et les modalités d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, lesquelles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement ;

- Les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi et de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Par ailleurs, une procédure sociale de suivi spécifique est mise en œuvre, pendant laquelle l'administration peut intervenir.

4.5 Le dispositif de cessation anticipée d'activité (DCAA)

4.5.1 L'objet du dispositif

Le présent article est relatif au Dispositif dit de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA), qui a pour objet de permettre aux salariés proches d'un départ à la retraite, mais ne remplissant pas encore toutes les conditions de sa liquidation à taux plein, de cesser, dans cette attente, leur activité professionnelle tout en bénéficiant de certaines garanties.

4.5.2 Conditions d'application

Le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité sera mis en œuvre exclusivement sur décision de la Direction de l'entreprise concernée dans l'hypothèse d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou d'un Plan de Départs Volontaires.

Sous réserve d'une telle décision, le présent dispositif sera ouvert aux salariés volontaires de l'entreprise qui souhaiteront y adhérer, à la condition que les postes qu'ils occupent soient supprimés ou que leurs départs permettent le reclassement de salariés dont le poste est supprimé.

L'entrée dans le dispositif exclut du bénéfice de toute autre mesure d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires.

4.5.3 Conditions d'éligibilité au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité

4.5.3.1 Conditions d'éligibilité relatives au salarié

Pour être éligible au dispositif, le personnel doit satisfaire aux conditions suivantes :

1. Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, au sein de la société concernée par la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires, à la date de celui-ci ;
2. Ne pas être sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire ;
3. Ne pas avoir notifié par écrit sa démission ;
4. Ne pas réunir les conditions d'âge et d'affiliation à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
5. Pouvoir justifier, au moyen du relevé de carrière de la CNAV de ses droits à la retraite à taux plein au plus tard à la fin de la durée du dispositif, telle que prévue par le Plan, dans les conditions définies à l'Article 4.5.5 du présent accord ;
6. Condition supplémentaire pour les représentants du personnel : le cas échéant, avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'administration du travail pour procéder à la rupture du contrat de travail.

4.5.3.2 Conditions relatives au poste de travail

Pour être éligible, le salarié doit également remplir l'une des conditions suivantes :

1. Occuper un poste supprimé ;
2. Permettre le reclassement d'un salarié de la même société dont le poste est supprimé, soit directement, soit par effet de substitution dûment constaté par la hiérarchie ;
3. Etre en situation de reclassement en raison de l'impossibilité de suivre le transfert de son poste de travail au-delà d'une zone géographique fixée par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires.

4.5.3.3 Acceptation de la Direction

Enfin, le salarié doit avoir obtenu l'accord de la Direction sur sa demande de départ, au vu des éléments suivants :

1. La confirmation de l'éligibilité du salarié au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires ;
2. La confirmation de la date d'entrée du salarié dans le dispositif, qui tient compte du calendrier des suppressions d'emplois projeté dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Si cette date est différente de celle figurant dans la demande initiale du salarié, elle devra recueillir l'accord du salarié dans l'acte de rupture du contrat de travail ;
3. Le cas échéant, l'acceptation/le refus du calendrier de départ résultant de la prise préalable de droits issus du CET Long Terme à temps complet, en application de l'Article 4.5.6 ci-après ;

4. Le cas échéant, l'acceptation/le refus du temps partiel ou du forfait jours réduit préalable, en application du même article.

4.5.4 Procédure de mise en oeuvre du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité

4.5.4.1 Information préalable du salarié

L'entreprise met à disposition du salarié qui en fait la demande, deux types de documents d'information :

1. Un descriptif technique du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, complété d'une estimation de l'indemnité de départ et de l'allocation mensuelle allouée dans le cadre du dispositif ;
2. Une notice décrivant les caractéristiques juridiques et fiscales du dispositif en l'état de la législation en vigueur.

4.5.4.2 Demande de départ du salarié

Le salarié doit déposer une demande de départ volontaire dans le cadre de ce dispositif dans les limites calendaires prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Cette demande précise notamment :

1. La date souhaitée d'entrée dans le dispositif ;
2. Le souhait éventuel de faire précéder l'entrée dans le dispositif par une prise de droits issus du CET Long Terme à temps complet, dans les conditions de l'Article 4.5.6 du présent accord ;
3. Le souhait éventuel de faire précéder l'entrée dans le dispositif d'une période de temps partiel ou de forfait jours réduit, dans les conditions de l'Article 4.5.6 du présent accord.

4.5.4.3 Réponse de la Direction

Une fois la vérification de l'éligibilité effectuée, la Direction formalise sa réponse, éventuellement assortie des conditions particulières fixées dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires (Article 4.5.3.3 ci-dessus).

4.5.4.4 Rupture d'un commun accord

L'entrée dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité est matérialisée par la signature d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail par le salarié et l'Entreprise.

L'acte de rupture d'un commun accord fixe le point de départ de la période de préavis pendant laquelle l'intéressé est autorisé à rester dans le dispositif tout en étant dispensé d'exercer son activité professionnelle. A l'entrée dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, l'intéressé restera pour une durée égale au nombre de mois restant à courir pour liquider :

- Sa pension de retraite au titre du régime général à taux plein et ses retraites complémentaires minorées temporairement conformément aux dispositions de l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO du 10 mai 2019 ;

ou

- Ses régimes complémentaires à taux plein, conformément aux dispositions de l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO du 10 mai 2019.

Et ce, en restant dans la limite de la durée du dispositif prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Son contrat de travail prend fin à l'issue de ce préavis, sauf prolongation dans les conditions définies à l'Article 4.5.5 ci-après. A cette date, l'entreprise lui remettra l'ensemble des documents inhérents à la cessation de son contrat de travail.

Pendant toute la période durant laquelle il bénéficie du dispositif, l'intéressé s'engage à ne pas s'inscrire au Pôle Emploi.

4.5.5 Durée du dispositif

Dans le cadre de la procédure de consultation des représentants du personnel sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires, l'entreprise définit :

- Le calendrier selon lequel le salarié peut faire acte de volontariat et entrer dans le dispositif ;
- La durée maximale de présence du salarié dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, sans que celle-ci puisse dépasser quatre ans après son entrée dans le dispositif.

Toutefois, en cas d'évolution ultérieure de la législation pendant la période de préavis, repoussant les conditions d'âge ou de durée d'assurance pour l'obtention des droits à la retraite à taux plein, la période de préavis pourra être prolongée jusqu'à l'obtention des nouvelles conditions requises, dans la limite maximale de 6 mois.

4.5.6 Aménagement de la période précédant l'entrée dans le dispositif

Sous réserve d'en faire la demande conjointement à l'expression de son volontariat au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, et sans que cela ne remette en cause le calendrier des départs prévu par le plan, un salarié dont la société appartient au périmètre d'application du présent accord peut aménager la période qui précède immédiatement son entrée dans le dispositif, en ayant recours à l'une des mesures ci-après, qui ne sont pas cumulables :

1. Prise de droits issus du CET Long Terme à temps complet dans les conditions définies à l'article 12.3.2.1.2 de l'accord relatif au statut social des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023, sous réserve que sa société appartienne au périmètre d'application de l'accord relatif au statut social des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023. Dans la mesure où ce congé est accolé au dispositif du présent accord, il n'est pas considéré comme un cas de déblocage anticipé du Compte Épargne Temps et donne droit à l'abondement prévu par l'accord ;
2. Possibilité de passer d'un temps plein à un temps partiel ou à un forfait jours réduit (selon les dispositions des Titres 3 et 4 de l'accord relatif au statut social des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023) dans l'attente de l'entrée dans le dispositif, sous réserve de l'accord de la hiérarchie, et dans la limite d'une durée maximale de 12 mois. A l'issue de cette période de temps partiel ou de forfait jours réduit préalable, le salarié bénéficie, au moment de son entrée dans le dispositif, d'une indemnité de départ et d'une allocation calculées sur son salaire antérieur reconstitué.

4.5.7 Montant de l'allocation

Pendant la période de Cessation Anticipée d'Activité le salarié bénéficie d'une allocation proportionnelle à sa rémunération brute annuelle de référence (S) calculée sur les 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

La rémunération brute annuelle de référence est celle utilisée pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable au salarié.

Cette allocation est déterminée comme suit :

- $S < 38.535 \text{ €}$, l'allocation sera égale à 65 % de la rémunération brute annuelle de référence.
- $38.535 \text{ €} \leq S < 60.488 \text{ €}$, l'allocation sera égale à 60 % avec un plancher à 65 % de 38.535 €.
- $60.488 \text{ €} \leq S < 87.985 \text{ €}$, l'allocation sera égale à 55 % avec un plancher à 60 % de 60.488 €.
- $87.985 \text{ €} \leq S < 120.979 \text{ €}$, l'allocation sera égale à 50 % avec un plancher à 55 % de 87.985 €.

- $S \geq 120.979$ €, l'allocation sera de 60.488 €.

Le montant ainsi calculé, réparti sur 12 mois, constitue l'allocation brute qui est versée au bénéficiaire mensuellement pendant toute la durée de sa présence dans le dispositif.

Cette allocation est assujettie au même régime social et fiscal que les salaires.

Les tranches ainsi fixées seront revalorisées tous les ans, le 1^{er} juillet, en fonction du pourcentage moyen des augmentations générales attribué au personnel Non Cadre dans les sociétés du groupe de plus de 1.000 salariés, établi par pondération en fonction de leurs effectifs respectifs.

4.5.8 Revalorisation de l'allocation

L'allocation versée au salarié entré dans le dispositif est revalorisée le 1^{er} juillet de chaque année du pourcentage des augmentations générales du personnel Non Cadre de sa société.

4.5.9 Indemnité de départ

L'indemnité de départ du salarié qui bénéficie du dispositif est calculée de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective de Branche qui lui est applicable selon sa catégorie professionnelle, sans application des minorations éventuelles liées à l'âge de liquidation de sa retraite.

La totalité de la période de préavis dans le cadre du présent dispositif est prise en compte pour la détermination de ses droits au titre de l'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée est majorée d'un mois lorsque le salarié manifeste son volontariat à l'intérieur d'une période d'incitation au départ dont les caractéristiques et la durée sont définies dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires.

Cette indemnité est versée à hauteur de 80% à l'entrée dans le dispositif, et pour le reste au moment de la cessation du contrat de travail.

Toutefois, si le salarié en exprime la demande, l'indemnité de départ peut lui être versée en totalité au moment de la cessation du contrat de travail.

4.5.10 Cotisations de retraite

Pour les salariés qui en font la demande, la base d'assujettissement des cotisations de retraite sera maintenue. Les cotisations seront donc précomptées sur l'équivalent du salaire antérieur

reconstitué, en respectant la répartition employeur/salarié en vigueur au moment de l'entrée dans le dispositif.

4.5.11 Dispositions diverses

Le salarié continue à bénéficier des régimes de remboursement de frais de santé et prévoyance de sa catégorie professionnelle.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés légaux, conventionnels ou de congés liés à la réduction du temps de travail.

Il reste, en revanche, salarié de son entreprise et donc éligible à l'intéressement et à la participation, sous réserve de remplir les conditions fixées par les accords collectifs.

Titre 5. Dispositions spécifiques en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023

La loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 modifie, à compter du 1^{er} septembre 2023, les conditions de départ à la retraite de certains salariés d'ores et déjà engagés dans un Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) ou dans une mesure d'aménagement de fin de carrière, au jour de la promulgation de la Loi.

Soucieux de la situation de ces salariés qui ne sont plus en mesure d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite à l'issue du DCAA ou des mesures d'aménagement de fin de carrière convenues, le groupe Airbus et ses partenaires sociaux ont convenu des dispositifs spécifiques ci-après détaillés ; étant entendu que ces dispositifs ne peuvent pas se cumuler simultanément avec une autre mesure d'aménagement de fin de carrière.

5.1 Dispositif spécifique concernant les salariés bénéficiant d'un Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) au jour de la promulgation de la Loi portant réforme des retraites

Pour rappel, le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) était organisé par l'accord de groupe du 26 février 2014 et avait pour objectif de permettre au salarié de cesser son activité professionnelle pour une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'à la liquidation de sa retraite. Ce dispositif a été ouvert à certains salariés dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'adaptation conclus dans le contexte de la crise COVID-19 en 2020. Une convention de rupture d'un commun accord a été conclue avec les salariés concernés.

Par l'effet de la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites promulguée le 14 avril 2023 et entrant en vigueur au 1^{er} septembre 2023, certains salariés en DCAA ne seront plus en mesure d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite à l'issue de la période de préavis agréée au moment de la signature de la convention de rupture d'un commun accord.

Après discussion, les Parties au présent accord conviennent d'activer la possibilité offerte par l'Article 5 de l'accord de groupe DCAA du 26 février 2014 qui prévoit qu'en cas d'évolution ultérieure de la législation pendant la période de préavis repoussant les conditions d'âge ou de durée d'assurance pour l'obtention des droits à la retraite à taux plein, la période de préavis pourra être prolongée jusqu'à l'obtention des nouvelles conditions requises, dans la limite maximale de 6 mois.

Ainsi, les Parties conviennent de permettre aux salariés qui bénéficiaient d'un DCAA au 14 avril 2023, et dont l'âge légal de départ à la retraite est repoussé par l'effet de la Loi portant réforme des retraites, une prolongation du DCAA, jusqu'à l'obtention des droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, conformément aux Conventions de Rupture d'un Commun Accord (CRCA) qui ont été signées, et dans la limite de 6 mois ; la période de DCAA supplémentaire se réalisant dans les mêmes conditions que la période de DCAA initialement convenue.

Les salariés seront invités à envoyer sur la boîte mail reward-ops.pse@airbus.com, d'ici le 31 août 2023 :

- Une demande formelle de modification de leur date de départ à la retraite conforme aux nouvelles exigences légales, mentionnant leur souhait de bénéficier de la prolongation de leur DCAA jusqu'à cette date ;
- Leur justificatif Carsat actualisé, suite à la réforme des retraites, issu du simulateur Carsat (m@rel) et disponible sur le site info-retraite.fr.

Après analyse de ces documents, si l'éligibilité au dispositif de prolongation est avérée, le salarié se verra confirmer son éligibilité à la prolongation du dispositif DCAA et la prise en compte de sa nouvelle date de départ à la retraite.

5.2 Dispositif spécifique concernant les salariés engagés dans une mesure d'aménagement de fin de carrière à temps plein de l'accord GEPP au jour de la promulgation de la Loi portant réforme des retraites

Pour rappel, les mesures d'aménagement de fin de carrière à temps plein prévues par l'Accord de groupe Airbus sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) daté du 15 février 2019 avaient pour objectif de permettre aux salariés en fin de carrière de cesser leur activité professionnelle pour une durée égale au nombre de mois restant à courir jusqu'à la liquidation de leur retraite. Les conditions de mise en œuvre de ces mesures ont été formalisées au travers de la signature d'un formulaire de demande de départ à la retraite, accompagné d'un rétro-planning fixant les modalités de la ou des mesures que le salarié a souhaité utiliser.

Par l'effet de la Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites, promulguée le 14 avril 2023 et entrant en vigueur au 1^{er} septembre 2023, certains salariés engagés dans une mesure d'aménagement de fin de carrière à temps plein de l'accord GEPP du 15 février 2019 ne seront plus en mesure d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite à l'issue des mesures agréées au moment de la signature du formulaire.

Ainsi, les Parties conviennent de permettre aux salariés qui étaient engagés dans une mesure de fin de carrière à temps plein au 14 avril 2023 et dont l'âge légal de départ à la retraite est repoussé par l'effet de la Loi portant réforme des retraites, de bénéficier d'un dispositif exceptionnel d'accompagnement, tel que défini ci-après :

- Prolongation de la période de suspension de leur contrat de travail jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite nouvellement défini.
- Versement sur cette période d'un revenu de remplacement proportionnel à la rémunération brute annuelle de référence (S) du salarié calculée sur les 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière. Ce revenu de remplacement est déterminé comme suit :
 - $S < 38\,535\text{€} \Rightarrow 65\%$ de la rémunération brute annuelle de référence.
 - $38\,535\text{€} \leq S < 60\,488\text{€} \Rightarrow 60\%$ de la rémunération brute annuelle de référence avec un plancher à 65% de 38 535€.
 - $60\,488\text{€} \leq S < 87\,985\text{€} \Rightarrow 55\%$ de la rémunération brute annuelle de référence avec un plancher à 60% de 60 488€.
 - $87\,985\text{€} \leq S < 120\,979\text{€} \Rightarrow 50\%$ de la rémunération brute annuelle de référence avec un plancher à 55% de 87 985€.
 - $S \geq 120\,979\text{€} \Rightarrow$ rémunération brute annuelle de référence de 60 488€.

Il est précisé que ce revenu est calculé de la même manière que l'allocation versée aux salariés partis dans le cadre du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) et que les tranches définies seront également revalorisées tous les ans, en date du 1^{er} juillet, en fonction du pourcentage moyen des augmentations générales attribué au personnel Non Cadre dans les sociétés du groupe de plus de 1.000 personnes, établi par pondération en fonction de leurs effectifs respectifs.

- Maintien sur cette période de la couverture santé prévoyance issue de l'accord de groupe du 25 février 2022.
- Possibilité, pour ceux qui en feraient la demande, de maintenir sur cette période la base d'assujettissement des cotisations retraite sur leur salaire antérieur reconstitué en respectant la répartition employeur/salarié.

Les salariés seront invités à envoyer sur la boîte mail reward-ops.fr.noaccess@airbus.com, d'ici le 31 août 2023 :

- Une demande formelle de modification de leur date de départ à la retraite conforme aux nouvelles exigences légales, mentionnant leur souhait de bénéficier du dispositif spécifique d'accompagnement GEPP jusqu'à cette date et leur volonté, le cas échéant, de bénéficier du maintien de la base d'assujettissement des cotisations retraite sur leur salaire antérieur reconstitué en respectant la répartition employeur / salarié ;
- Leur justificatif Carsat actualisé, suite à la réforme des retraites, issu du simulateur Carsat (m@rel) disponible sur le site info-retraite.fr.

Après analyse de ces documents, si l'éligibilité à ce dispositif spécifique d'accompagnement GEPP est avérée, le salarié se verra confirmer son éligibilité audit dispositif et la prise en compte de sa nouvelle date de départ à la retraite.

Titre 6. Modalités de suivi de l'accord et pilotage

6.1 Les instances de suivi et le calendrier des informations et consultations

Les Instances Représentatives du Personnel compétentes ont, dans le cadre des informations et des consultations récurrentes, communication des informations et des indicateurs permettant d'assurer le suivi de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et de la formation professionnelle.

Le niveau, la déclinaison, la périodicité et le calendrier des informations et des consultations récurrentes sur ces thèmes (GEPP et formation professionnelle) sont ainsi définis conformément à l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations récurrentes et ponctuelles et à l'adaptation des négociations obligatoires du 12 octobre 2018.

6.2 Le contenu des informations et consultations

Les indicateurs relatifs à la GEPP et à la formation professionnelle qui sont présentés aux Instances Représentatives du Personnel dans le cadre défini par l'accord du 12 octobre 2018 suscités, sont établis conformément aux obligations légales en vigueur, et figurent au sein de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), dont le contenu est lui-même déterminé, à date, conformément à l'accord relatif à la BDES en date du 29 octobre 2019. Il est établi que ce dernier accord sera revu en 2024.

Titre 7. Dispositions finales

7.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité et à l'exception des dispositions spécifiques prévues au sein du Titre 5 qui entreront en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023.

7.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des Parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres Parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

7.3 Dépôt et publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

7.4 Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

7.5 Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le groupe Airbus.

Fait à Toulouse, le 31 Août 2023.

Pour Airbus SAS en France

Pour les Organisations Syndicales

Mikael BUTTERBACH

Directeur des Ressources Humaines France

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

ANNEXE 1

Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65 , 31060 Toulouse

- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex

- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4

- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane

- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09

- **AIRBUS SAS** - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac

- **AIRBUS ATLANTIC SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal, 17 300 Rochefort

- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac

ANNEXE 2

Liste des métiers critiques et émergents communs aux divisions du groupe à la date du 20 juillet 2023

17 métiers critiques communs au groupe

groupe de familles de métiers	Famille de métiers	Métier
Gouvernance d'Entreprise	Ethique & Compliance	Conformité en contrôle des exportations
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Analyse commerciale
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Analyste de données
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Scientifique des données
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Développement, Test et Intégration
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Architecture d'entreprise
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Architecture informatique
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Gestion production/services informatiques
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Spécialiste de la technologie
Ingénierie	Ingénierie en Chef & Architecture	Architecte aéronautique
Ingénierie	Ingénierie en Chef & Architecture	Architecte de systèmes avioniques
Ingénierie	Ingénierie en Chef & Architecture	Architecte des systèmes de véhicules
Ingénierie	Qualification & Operabilité	Ingénierie de certification
Ingénierie	Qualification & Operabilité	Ingénierie de sécurité
Ingénierie	Ingénierie logicielle	Intégration logicielle et Vérification & Validation
Ingénierie	Installation de systèmes	Instal systèmes élec Ingénierie concept.
Finance	Expertise financière	Droit douanier

36 métiers émergents communs au groupe

Groupe de familles de métiers	Famille de métiers	Métier
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Administrateur de la cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Architecte en cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Analyste détection & réponse cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Évaluateur de cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Développeur matériel cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Intégrateur de cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Chercheur en cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Gestion risques & stratégie cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Développeur logiciels de cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Cyber Sécurité	Gestionnaire vulnérabilité cybersécurité
Gouvernance d'Entreprise	Ethique & Compliance	Protection des données
Gouvernance d'Entreprise	Ethique & Compliance	Conformité en contrôle des exportations
Services et Support au Client	Compte Client et Gestion des Services	Concepteur et architecte de service
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Analyse commerciale
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Analyste de données
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Scientifique des données
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Développement, Test et Intégration
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Architecture d'entreprise
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Gestion de l'Innovation
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Architecture informatique
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Spécialiste informatique dans les technologies d'exploitation
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Gestion opérations informatiques
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Gestion prod/services informatiques
Management de l'information	Management de l'information et technologie digitale	Spécialiste de la technologie
Ingénierie	Ingénierie en Chef & Architecture	Architecte de système de réseau
Ingénierie	Informatique & Communication, Traitement de l'information/Données	Ingénierie en développement informatique & communication

Ingénierie	Informatique & Communication, Traitement de l'information/Données	Architecte des données
Ingénierie	Informatique & Communication, Traitement de l'information/Données	Ingénierie en développement des systèmes d'information & de communication
Ingénierie	Qualification & Operabilité	Ingénieur ergonomiste/HF
Ingénierie	Ingénierie logicielle	Architecte logiciel
Ingénierie	Ingénierie logicielle	Autorité technique logicielle
Ingénierie	Ingénierie Plateformes standardisées, module & versions	Concepteur industriel
Ingénierie	Développement de Sous-Système	Modélisation simulation-Ingénieur système
Ingénierie	Tests	Développement moyens simulation & virtualisation
Fabrication/Assemblage/Intégration/Test	Manufacturing Engineering	AI/AH ME Ingénieur système industriel
Mgmt de programmes/projets/configuration	Management de programmes et de projets	Gestion agile de projets et produits

ANNEXE 3

Schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié du point de vue du manager

1- Revue de performance et développement

Je revois avec le salarié les objectifs de l'année précédente.

Je valide l'atteinte ou non de ces objectifs.

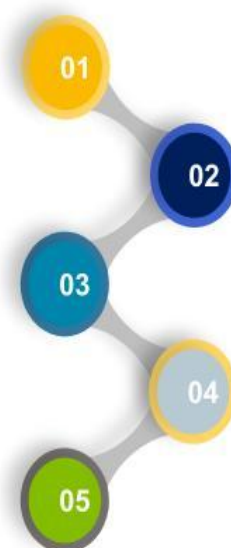
Je définis avec le salarié ses axes de développement et propose des solutions (formation utilisant ou non le CPF, mentoring, coaching, ..)

3 - Evaluation des compétences

Je révise si besoin le profil de compétences du salarié et lance une évaluation des compétences pour le salarié (obligatoire tous les deux ans et après un changement de position/métier)

5 - Transfert de connaissances

En cas de mobilité du salarié, je m'assure que le transfert de connaissances approprié est mis en place



2 - Revue des objectifs

Je définis avec le salarié ses objectifs pour l'année en cours

4 - Revue à mi-année / entretien de développement

Je revois l'évaluation des compétences du salarié, identifie les écarts et complète/corrige les axes de développement avec le salarié

J'échange avec le salarié sur ses éventuels souhaits de mobilité

Je valide la mise à jour de son plan de développement

ANNEXE 4

Schéma illustratif relatif au développement individuel et à l'accompagnement du salarié du point de vue du collaborateur

