



FO signe l'accord GEPP

(Gestion des Emplois et
des Parcours Professionnels)

13 septembre 2023

Les négociations au niveau du Groupe sur le thème RELOAD concernant la « **Gestion des Emplois et des parcours Professionnels** » se sont terminées le 23 août. Six réunions ont été nécessaires.

FO s'est engagé avec détermination dans cette négociation capitale au regard des évolutions rapides et profondes de notre environnement, mais aussi des défis industriels ou technologiques pour Airbus, que nous aurons à relever tous ensemble.

Ce nouvel accord GEPP d'une durée de 4 ans, **négocié et signé par FO**, va vous permettre d'être **accompagnés dans ces changements**.



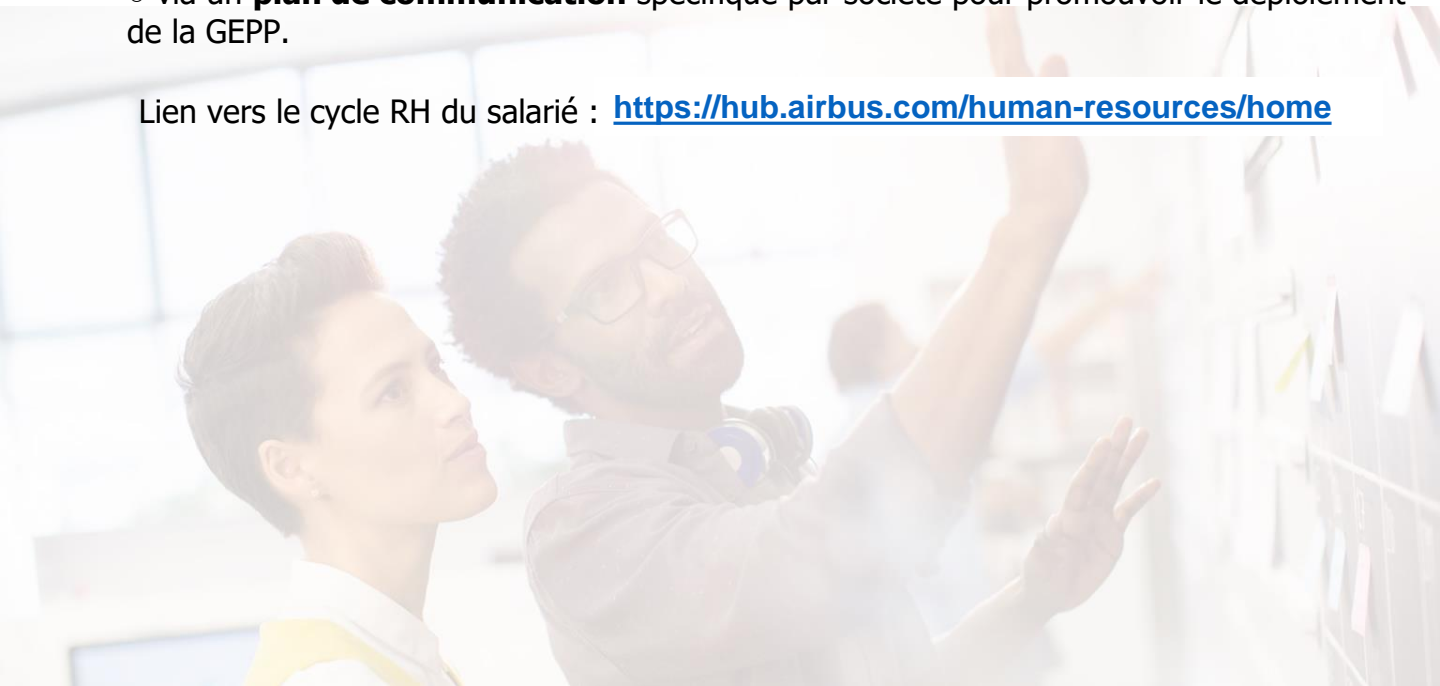
Les mesures actées dans ce dispositif global doivent permettre de favoriser la **promotion sociale** et la **valorisation** des compétences du 1er jour d'embauche jusqu'à la fin de carrière. Il se veut aussi **intergénérationnel** par la **transmission du savoir**.

Les principales évolutions prévues dans ce nouvel accord sont :

Une communication et une transparence améliorées :

- **faciliter l'accès aux outils et informations** déjà existantes avec la mise à disposition à terme d'une « interface salarié unique » :
 - liste des métiers critiques, en transformation ou émergents,
 - opportunités de mobilité, métiers passerelles, catalogue des compétences requises, ...
 - parcours formants existants, formations disponibles via le PDC (Plan de Développement des Compétences) ou le CPF (Compte Personnel de Formation).
- par la **mise à jour** d'outils/supports existants dans MyPulse.
- au travers de **forums & de « GEPP corners »**.
- via un **plan de communication** spécifique par société pour promouvoir le déploiement de la GEPP.

Lien vers le cycle RH du salarié : <https://hub.airbus.com/human-resources/home>



Le développement du salarié au cœur de l'entretien annuel :

- échange avec votre manager sur vos **souhaits d'évolution**.
- identification de vos **besoins de formation** en lien avec votre projet professionnel.
- élaboration de votre **plan de développement** avec l'aide de dispositifs spécifiques : RDV avec un CEP (Conseiller en Evolution Professionnelle) ; consultation des parcours formants, des catalogues des métiers et des compétences
- bilan des **certifications obtenues** à la suite de formation ou Validation des Acquis par l'Expérience (VAE).
- échange sur vos souhaits de **mobilité**.
- information par votre manager de la possibilité d'un accompagnement personnalisé par un **Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)**.
- le cas échéant, analyse des besoins de **transfert de compétences** et plan d'actions associé.
- focus sur **votre fiche d'emploi** : analyse d'une évolution éventuelle de vos tâches significatives susceptible d'amener un changement de classification.

CPF abondé : une plus grande contribution d'Airbus en argent et en temps

Les salariés peuvent utiliser leur **CPF abondé** (co-financement par l'entreprise et le salarié) **pour financer** :

- une formation en lien avec les métiers émergents, critiques et en transformation :
 - ❑ co-financement par l'entreprise de 50% des coûts de la formation avec un maximum de 3000 € (* identique)
 - ❑ prise en charge par l'entreprise jusqu'à 12 jours de formation à 100% sur le temps de travail. (* 15 jours maximum)
- une formation d'acquisition/maîtrise de l'anglais, et les accompagnements pour les validations des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences :
 - ❑ co-financement par l'entreprise de 50% des coûts de la formation avec un maximum de 1500 € (* identique)
 - ❑ prise en charge par l'entreprise jusqu'à 5 jours de formation à 100% sur le temps de travail. (* 8 jours maximum)

CPF abondé ou non :

- le **CPF ne se substitue pas** aux obligations de l'employeur en matière de formation, et donc **au Plan de Développement des Compétences (PDC)**.
(Nota : les formations au titre du PDC se déroulent sur le temps de travail, soit en présentiel, soit de façon digitale).

- le salarié **décide seul** de l'utilisation de son CPF.

CPF non abondé :

- les formations au titre du **CPF non abondé** sont réalisées **hors temps de travail**.

*populations spécifiques : salarié RQTH, salarié de retour congé parental ou maternité, salarié de retour absence longue maladie (= ou > à 6 mois).

Formations diplômantes hors temps de travail : mise en place d'une participation financière d'Airbus harmonisée dans le Groupe

- ❑ dans le cadre d'une formation diplômante correspondant à des besoins de l'entreprise (diplôme, titre ou certificat à finalité professionnelle), Airbus peut soutenir le projet du salarié suite à validation au préalable entre ce dernier, son manager et son HRBP.
- ❑ dans ce cas, remboursement des frais d'inscription et des frais d'unité d'enseignement dans la limite de 1500 € pour la formation.
- ❑ suite à l'obtention du diplôme, le manager et le salarié formaliseront, lors du plan de développement, les évolutions professionnelles envisagées.

D'autres évolutions ou mesures positives ont été intégrées dans ce nouvel accord GEPP autour des thèmes suivants :

- la déclinaison des orientations stratégiques d'Airbus dans la stratégie des compétences,
- les dispositifs accompagnant la mobilité,
- l'attractivité d'Airbus sur le marché de l'emploi (marketing),
- l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants (parrainage, maître d'apprentissage/de stage, ...),
- les mesures d'urgence pour les salariés engagés dans un dispositif de départ avant la promulgation de la loi sur la réforme des retraites,
- ...



Accord accessible en intégralité via ce QR Code

Considérations FO

Ce nouvel accord amène des évolutions significatives sur plusieurs points.

Une **meilleure communication** autour **des dispositifs et des process** de la GEPP afin qu'ils soient **connus de tous. La volonté de les rendre plus accessibles et plus simples.**

Par exemple, tous les ans, des points de passage sont prévus avec votre manager pour échanger puis mettre en place **vos actions de développement.**

L'augmentation de la contribution d'Airbus dans le **CPF abondé** et la possibilité d'une prise en **charge** d'une grande **partie des frais d'inscription et d'enseignement**, d'une formation diplômante, sont des revendications portées et obtenues par **FO** lors de ces négociations.

FO veillera au déploiement effectif de toutes les actions d'amélioration prévues dans l'accord. La négociation début 2024 portant sur les indicateurs de suivi (pas uniquement ceux liés à la GEPP) permettra d'avoir les moyens d'apprécier la mise en œuvre de ces mesures.

Pour **FO**, la **Gestion des Emplois et des parcours Professionnels** doit devenir un **outil de motivation et de reconnaissance pour les salariés** au service de **leur développement**, notamment par une utilisation plus large et mieux accompagnée des **différents dispositifs de formation** existants.

FO restera à vos côtés pour vous accompagner dans cette période de grands changements, en vous informant et vous conseillant, **pour que vous puissiez définir votre parcours professionnel**, certes en lien avec la stratégie et les besoins du groupe Airbus, **mais aussi avec vos propres aspirations.**



FO, Votre Entreprise, Vos Emplois, Vos conditions de travail, Votre syndicat



www.fo-airbus.fr



FO Airbus