



## ACCORD DE GROUPE AIRBUS GROUP EN FRANCE SUR UN DISPOSITIF INTERGENERATIONNEL

**ENTRE**

**Airbus Group SE** représentée par Monsieur Philippe PEZET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation

d'une part,

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France,

D'autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

YO M OE  
3DB 1 TP  
RA  
D4

## PREAMBULE

Le présent accord de Groupe succède à celui du 18 juillet 2013 et couvre la période 2016-2018.

A la lumière du bilan du précédent accord, les Parties Signataires ont décidé de reconduire ou de renforcer certaines actions déjà entreprises au titre de la période précédente 2013-2015. Il en est ainsi de l'alternance des jeunes en entreprise et en particulier de la féminisation de cette population qui doit être améliorée.

S'agissant de la politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, le Groupe souhaite mettre tout particulièrement l'accent sur la formation et la gestion de carrière des seniors, afin de maintenir l'engagement de cette population dans son activité professionnelle.

Les Parties Signataires conviennent d'engager une réflexion durant la période d'application du présent accord, sur la gestion de carrière des seniors, notamment pour tenir compte des discussions en cours au niveau de la Branche de la Métallurgie sur la grille de classification ainsi que de l'allongement de la durée de l'activité professionnelle résultant des modifications apportées aux régimes de retraite.

Dans ce cadre, elles porteront une attention particulière au sujet de l'aménagement de fin de carrière et analyseront notamment, la pertinence combinée des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité au regard des dernières évolutions législatives et conventionnelles, y compris celles relatives à la pénibilité.

Enfin, le Groupe poursuit sa politique visant à organiser la coopération entre les générations, notamment au travers de la nécessaire transmission des compétences.

Les actions du présent accord respectent le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, comme entre les générations.

### TITRE 1 - ACTIONS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI

#### 1. Définition de l'âge maximal

Afin de tenir compte du profil différent des catégories professionnelles dont le Groupe a besoin, l'âge maximal des jeunes concernés par les engagements ci-après est maintenu à :

- 30 ans pour les Ingénieurs et Cadres
- 26 ans pour les autres catégories professionnelles : ouvriers, techniciens, administratifs et agents de maîtrise. Il est porté à 30 ans en cas d'embauche d'un jeune en situation de handicap.

#### 2. Objectif global Groupe en matière de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

L'objectif global du Groupe en matière de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondant aux conditions d'âge définies au 1. ci-dessus, est de 30% minimum des embauches effectuées par les Sociétés du Groupe entrant dans le périmètre du présent accord pour la période 2016-2018.

oe  
40  
MP  
SPTB  
DH  
TP  
RA  
M

Cet objectif s'entend toutes sources de recrutements confondues : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance, d'un stage étudiant ou d'une période d'intérim.

Le Groupe veillera à ce que les recrutements effectués reflètent une répartition homogène des différentes catégories professionnelles.

La mobilité des jeunes entre les Sociétés du Groupe entrant dans le champ d'application de l'accord n'est pas prise en compte dans la réalisation de l'objectif.

Une attention particulière est portée à l'embauche des femmes dont la proportion doit répondre aux objectifs de l'accord cadre de Groupe sur la mixité et l'égalité professionnelles.

- *Indicateur de suivi*
  - La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués hors mobilités intra-groupe.

Cet indicateur prend en compte les catégories professionnelles Ingénieurs et Cadres d'une part, les personnels non-cadres d'autre part et il distingue les hommes et les femmes.

### 3. Modalités d'accès à la formation des jeunes

Les métiers de l'aéronautique, de l'espace et de la défense exigent une population qualifiée dès l'entrée dans la vie active. Toutefois, il peut apparaître nécessaire d'apporter au jeune un complément de formation pour faciliter son adaptation à son poste de travail.

A cette fin, le Groupe continuera de s'assurer que les jeunes ont accès à la formation professionnelle en fonction des besoins identifiés dans le plan de formation.

- *Indicateur de suivi*

Un indicateur annuel de suivi est mis en place:

- Le pourcentage de jeunes tels que définis au 1 ci-dessus, ayant suivi une formation, dans les six mois suivant leur embauche comparativement au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une action de formation aux cours de l'exercice considéré.

Cet indicateur distingue les hommes et les femmes.

### 4. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes

Les modalités d'accueil et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, définies par l'accord couvrant la période triennale 2013-2015, sont reconduites :

Handwritten notes and initials:

- 40
- MP
- 373
- u
- 3
- TP
- RA
- OE

## **A - Modalités d'accueil dans l'entreprise**

- Un livret d'accueil est remis au jeune embauché à son arrivée dans l'entreprise.

Le contenu du livret d'accueil ainsi que son support sont déterminés par chaque société du Groupe comprise dans le périmètre de l'accord. Toutefois, le livret d'accueil doit nécessairement comporter la liste des accords applicables au sein de la société d'accueil et dans le Groupe.

- Lorsque l'organisation et les moyens de l'entreprise le permettent, un parcours d'accueil est organisé. Ce parcours peut se traduire, notamment, par une session de découverte de l'entreprise et de son environnement technique, économique et social.

Ces principes valent également pour les jeunes embauchés dont l'entrée dans la vie active doit être accompagnée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou contrat en alternance.

Les jeunes effectuant un stage étudiant ou une mission d'intérim bénéficient également d'un parcours d'accueil.

## **B - Accompagnement du jeune par un référent**

Au-delà des missions dévolues à la hiérarchie, l'accompagnement des nouveaux arrivants par un salarié de l'entreprise existe déjà pour répondre à différentes situations :

- Les maîtres d'apprentissage ou tuteurs dans le cadre des contrats en alternance : contrats d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Les maîtres de stage pour les stagiaires étudiants,
- Les tuteurs mis en place pour faciliter le transfert des compétences auprès des nouveaux arrivants.

Indépendamment de ces accompagnements professionnels spécifiques, le présent accord pose le principe que chaque jeune embauché en contrat à durée indéterminée est accompagné par un salarié qui sera son référent.

Le rôle du référent n'est pas d'assurer la formation professionnelle du jeune, mais de l'aider à mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise, son environnement de travail, ses collègues et les différents services auxquels il peut avoir accès.

Le référent doit être volontaire pour exercer cette mission. Il est choisi par la hiérarchie, au sein de l'environnement de travail direct du jeune, notamment pour sa connaissance de l'entreprise, mais également pour ses qualités relationnelles et sa motivation à prendre le jeune embauché en charge. En cas de difficulté dans l'exercice de la mission du référent, il est possible de saisir la hiérarchie de celui-ci ou le responsable des ressources humaines concerné.

La mission du référent court de la date d'embauche du jeune jusqu'à la fin du 4<sup>ème</sup> mois suivant celle-ci. Le référent ne peut accompagner qu'un seul jeune à la fois.

Toutefois, la nomination d'un référent n'est pas obligatoire lorsque l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée, un contrat d'alternance, une convention de stage ou une mission d'intérim dans le même service.

Handwritten notes and initials:

40  
MP  
SDB<sup>u</sup>  
TP  
RA  
OE  
MM

L'accompagnement du jeune embauché se déroule dans le cadre de l'activité professionnelle normale du référent. A ce titre, il n'entraîne pas l'attribution au référent de quotas horaires prédéterminés qui ne correspondent pas à la nature ponctuelle de ses missions. La hiérarchie doit néanmoins laisser au référent la souplesse nécessaire pour lui permettre d'aider le jeune à bien s'intégrer. Le référent peut signaler à sa hiérarchie ou aux ressources humaines toute difficulté rencontrée dans l'accomplissement de sa mission. De même, il doit saisir sa hiérarchie de toute difficulté d'intégration significative du jeune embauché.

### ***C - Entretien d'intégration entre le jeune, son référent et sa hiérarchie***

Un entretien d'intégration est organisé à l'initiative du référent avec la hiérarchie et le jeune embauché à la fin de sa période d'intégration, soit au plus tard quatre mois après son arrivée. Cet entretien vise à s'assurer de l'intégration effective du jeune et permet de conclure la mission du référent.

## **5. Recours aux contrats en alternance et développement de l'alternance**

Depuis de nombreuses années, les formations en alternance constituent une des voies privilégiées de recrutement du Groupe, permettant d'anticiper les besoins sur des métiers critiques ou en constante augmentation. Elles font partie intégrante de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les jeunes alternants sont pris en charge par leur maître d'apprentissage ou par leur tuteur, en fonction de la nature du contrat de formation en alternance.

Le Groupe se fixe le double objectif d'atteindre 5% d'alternants (apprentissage, VIE, CIFRE, contrat de professionnalisation) par rapport à son effectif total à la fin de la période triennale, et de ne jamais tomber en-dessous du seuil de 3,5% d'alternants, sauf exception liée au contexte économique.

Afin d'améliorer leur taux d'embauche, les candidatures des alternants à des postes ouverts à un recrutement externe seront considérés comme des candidatures internes dans le processus de recrutement.

Le Groupe veillera à ce que les recrutements effectués en alternance reflètent une répartition homogène des différentes catégories professionnelles.

De plus, ayant constaté au terme de la période triennale précédente que le pourcentage de femmes en alternance était nettement inférieur à celui des hommes, le Groupe apportera une attention particulière à l'embauche de jeunes femmes en contrat d'alternance ainsi qu'à leur embauche en contrat à durée indéterminée à l'issue de la période d'alternance.

- *Indicateur de suivi annuel*
  - pourcentage d'alternants, servant de base de calcul à la taxe d'apprentissage

Cet indicateur distingue les hommes et les femmes

Handwritten notes and initials:

- 40
- W
- OE
- 30/3
- TP
- 5
- RA
- 04
- RP
- 57

## 6. Recours aux stages et modalités d'accueil des jeunes stagiaires

Outre le respect des règles légales, l'entreprise doit veiller à ce que le stage se déroule dans les meilleures conditions, permettant d'assurer le développement des compétences professionnelles du stagiaire étudiant dans le cadre de ses études.

Les stagiaires étudiants sont pris en charge par leur maître de stage.

Ces stages constituent une voie de pré-recrutement potentiel permettant d'identifier les futurs talents dont le Groupe a besoin. A cet effet, celui-ci met en place un suivi des stages étudiants supérieurs à 3 mois.

L'indicateur annuel porte sur :

- Le nombre de stagiaires ayant effectué un stage étudiant de plus de trois mois au sein du Groupe.

Cet indicateur distingue les hommes et les femmes.

## TITRE 2 - ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

### 1. Définition de l'âge minimal

Pour l'application du présent Titre, Le Groupe conserve la même définition de l'âge minimal que dans le précédent accord :

La notion de « senior », vise toute personne âgée de 50 ans et plus, à l'exception de l'objectif de maintien dans l'emploi qui concerne une population âgée de 55 ans et plus.

### 2. Objectif global Groupe en matière de recrutement de seniors

L'objectif global du Groupe est d'embaucher 20 % des candidats externes âgés de 50 ans et plus sélectionnés dans le processus final de recrutement.

#### A. Contenu de l'action

Les Parties signataires confirment les mesures suivantes déjà mises en œuvre dans le cadre des précédents accords:

- Interdiction de toute référence à l'âge dans les demandes de personnel. La structure de recrutement et de mobilité du Groupe est chargée de faire respecter cette règle
- Maintien de la formation spécifique dispensée aux acteurs du processus de recrutement en matière de diversité et en particulier celle concernant l'âge.
- Poursuite de la sensibilisation des hiérarchies régulièrement impliquées dans le processus de recrutement.

Handwritten notes and initials:

YD JDB W 6 TP  
MP 04 RA  
VM

## **B. Indicateur de suivi**

L'indicateur annuel de suivi est le suivant :

- Nombre total de recrutements externes concernant des candidat(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus rapporté au nombre total de candidatures externes de personnes âgées de 50 ans et plus retenues dans le processus final de recrutement.

## **3. Objectif global Groupe en matière de maintien des seniors dans l'emploi**

Le Groupe s'engage à poursuivre ses efforts afin qu'à l'issue de la nouvelle période triennale 2016-2018, les âges de cessation d'activité professionnelle ne soient pas inférieurs à ceux constatés à la fin de l'année 2015.

### **• Indicateur de suivi**

L'âge servant de référence pour apprécier cet objectif est celui atteint à l'issue de la précédente période triennale qui s'est terminée en décembre 2015, soit 62 ans et 5 mois pour les Cadres et 59 ans et 10 mois pour les Non Cadres :

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

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

Cet indicateur est établi chaque année.

## **4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

### **A. Gestion des carrières**

Les Parties Signataires confirment la nécessité de bien prendre en compte les performances individuelles, l'expérience et les qualifications professionnelles des salariés âgés de 50 ans et plus pour leur assurer une seconde partie de carrière motivante.

Par principe, tous les éléments constitutifs de la politique de Ressources Humaines sont mis en œuvre pour assurer la poursuite de leur évolution professionnelle.

Handwritten notes and initials:

OE  
YD 3DR u, TP  
MP AH RA M

Le Groupe confirme ainsi son refus de recourir dans sa politique salariale à des mesures catégorielles fondées sur l'âge. Il doit cependant veiller à ce que le pourcentage de seniors bénéficiant d'augmentations individuelles soit comparable à celui des salariés âgés de moins de 50 ans. Cet indicateur de suivi est annuel.

De plus, les sociétés du Groupe garantissent aux salariés âgés de 50 ans et plus un montant moyen d'augmentation individuelle (en euros) comparable à celui des salariés âgés de moins de 50 ans.

- *Indicateurs de suivi :*

À l'issue des procédures d'augmentations individuelles de salaire, chaque société située dans le périmètre de l'accord présente aux organisations syndicales un bilan spécifique des augmentations individuelles des personnels âgés de 50 ans et plus pour les catégories Non Cadres, Cadres I à IIIB et III Bex/IIIC.

Ce bilan fait apparaître le pourcentage des bénéficiaires ainsi que le montant moyen des augmentations individuelles distribuées pour les salariés âgés de 50 à 60 ans d'une part et de plus de 60 ans d'autre part, par comparaison aux salariés de moins de 50 ans.

Lors de cette information sont également fournis pour chacune des catégories d'âge ci-dessus :

- Le pourcentage de la masse salariale distribuée
- Le pourcentage de promotions

Ces indicateurs sont établis chaque année.

## **B. Développement de la formation professionnelle**

- *Contenu de l'action*

L'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus est la condition indispensable au maintien et au développement des compétences nécessaires à la poursuite et à l'allongement de leur activité professionnelle.

L'attention portée à la gestion des compétences et à la formation a conduit la plupart des sociétés du Groupe à adopter des démarches systématiques d'entretien dans le cadre du bilan individuel de compétences et de la préparation du plan de formation. Ces entretiens sont l'occasion privilégiée d'examiner chaque année les besoins de formation nécessaires pour s'assurer du maintien et du développement des compétences des salariés, notamment ceux âgés de 50 ans et plus.

Le Groupe fait le constat que si la durée moyenne des formations suivies par les seniors est comparable à celle de la population globale, le nombre de seniors n'ayant pas suivi une formation depuis plus de deux ans n'est toutefois pas satisfaisant.

Le Groupe entend donc poursuivre l'effort de formation auprès de cette population. Il se fixe pour objectif de diminuer le pourcentage de seniors n'ayant pas suivi de formation pendant plus de 2 ans au terme de la période 2016-2018. Pour apprécier cet objectif, le pourcentage de 28% constaté fin 2015 servira de référence.

Les filiales détermineront les actions nécessaires pour réaliser cet objectif.

YO  
AP  
JDRB  
DH  
OE  
TP  
RA  
8



- *Indicateurs de suivi*

Les indicateurs annuels de suivi portent sur :

- Le pourcentage de salariés âgés de 50 ans à 60 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans,
- Le pourcentage de salariés âgés de plus de 60 ans n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans,
- Le nombre d'actions de formation suivies par les personnels âgés de plus et de moins de 50 ans au regard de la population concernée.

### *C. Développement de la mobilité interne ou géographique*

La concrétisation des souhaits de mobilité des salariés âgés de 50 ans et plus est un facteur essentiel pour leur motivation et pour le développement de leur seconde partie de carrière. À cet effet, le Groupe poursuit sa politique en faveur de la mobilité de cette catégorie de salariés.

Dans ce cadre, le Groupe a défini les principes suivants visant à accroître les candidatures à la mobilité interne ou géographique des salariés âgés de 50 ans et plus :

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

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

- *Indicateur de suivi*

L'indicateur annuel de suivi de cette action porte sur le nombre de candidats internes âgés de 50 ans et plus retenus par rapport au nombre de candidats internes âgés de 50 ans et plus reçus pour entretien par la hiérarchie.

Handwritten notes and initials:

- YD
- AP
- OE
- SDB
- 04
- W
- TP
- 9
- RA
- MM

## 5. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail, la santé et le maintien dans l'emploi des salariés

La préservation de la santé des salariés constitue un enjeu majeur en raison de l'allongement de la durée des carrières professionnelles. Pour accompagner la politique de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les Parties Signataires conviennent de poursuivre les deux axes de travail majeurs mis en place au cours de la période triennale précédente:

- La prévention, reposant sur un suivi médical adapté permettant de mieux détecter les possibles difficultés d'adaptation résultant des effets du vieillissement,
- Le reclassement interne des salariés âgés de 50 ans et plus, lorsqu'ils ont été exposés à des conditions de travail spécifiques durant leur carrière.

### A. Prévention

#### a. Suivi médical individuel

A l'occasion des visites médicales ou des entretiens infirmiers, le médecin du travail et/ou l'infirmier(e) en santé au travail établit systématiquement avec les salariés âgés de 50 ans et plus un bilan de leur état de santé et analyse son adéquation avec les contraintes du poste de travail.

En cas de difficultés d'adaptation au poste de travail, immédiates ou prévisibles, le médecin du travail peut être amené à alerter la hiérarchie opérationnelle ainsi que les ressources humaines et à proposer des mesures individuelles d'aménagement du poste ou de reclassement interne. Il peut également, pour les situations les plus complexes, demander la réunion de la Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement dans les conditions définies ci-après.

Il est rappelé que le salarié peut s'il le juge nécessaire, obtenir un rendez-vous auprès du médecin du travail en dehors des visites médicales périodiques.

#### b. Rôle de la hiérarchie et des Ressources Humaines

Un salarié peut à tout moment solliciter sa hiérarchie ou son responsable des ressources humaines en vue d'examiner les difficultés immédiates ou prévisibles qu'il est susceptible de rencontrer dans la poursuite de son activité professionnelle, et d'envisager avec eux les possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement interne.

Si, malgré cette démarche personnelle, aucune solution d'adaptation ou de reclassement n'est trouvée dans un délai de six mois, il peut saisir la Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement.

#### c. Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement

Une Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement est mise en place dans chaque établissement.

Elle a pour vocation de traiter les situations les plus complexes de maintien dans l'emploi, nécessitant de mettre en œuvre des compétences pluridisciplinaires. A cet effet, elle est composée, en fonction des sujets à traiter, des différents acteurs de la prévention (santé au travail, prévention des risques, ergonomes, assistante sociale, représentant du CHSCT, hiérarchie).

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- OE
- YD
- JD B
- 10
- TP
- RA
- MM
- JP
- JH m

La Commission de Maintien dans l'Emploi et de Reclassement se réunit en tant que de besoin, à l'initiative de la DRH, sur saisine :

- du médecin du travail,
- de la hiérarchie opérationnelle,
- du responsable hygiène et sécurité,
- du secrétaire du CHSCT,
- du salarié concerné, à titre de recours, lorsque les démarches qu'il a entreprises préalablement auprès de la hiérarchie directe ou des ressources humaines n'ont pas abouti à une solution d'adaptation du poste ou de reclassement, au-delà d'un délai de six mois.

La Commission définit les actions à mettre en place pour maintenir dans l'emploi les salariés présentant des difficultés à occuper leur poste de travail pour raison de santé. Elle émet des recommandations qui peuvent couvrir un champ très large de solutions :

- L'aménagement du poste de travail,
- L'aménagement du rythme de travail du salarié concerné,
- Le repositionnement temporaire du salarié dans un poste non exposé,
- Le reclassement interne du salarié, en identifiant les postes accessibles à celui-ci.

Un bilan consolidé non nominatif des dossiers soumis à la commission et des actions qui en ont résulté est présenté chaque année au CHSCT.

### ***B. Reclassement interne***

En cas de nécessité de reclassement interne pour raison de santé, les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une priorité d'accès aux postes disponibles dans leur établissement, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

En fonction des moyens dont dispose chaque établissement, les opérations de reclassement interne s'appuient sur un recensement préalable des postes susceptibles d'accueillir les salariés à reclasser ou sur une démarche centrée sur le reclassement individuel.

#### • Indicateurs de suivi

Chaque année, les médecins du travail compléteront leur rapport médical par les données disponibles relatives aux seniors issues des activités prévues aux A et B ci-dessus.

## **6. Aménagement des fins de carrière**

Les mesures suivantes, mises en place au titre d'accords précédents, permettent de mieux gérer la prolongation de l'activité professionnelle, tout en la conciliant avec différentes formes d'aménagement de la fin de carrière.

Les Parties Signataires reconnaissent toutefois que certaines d'entre elles seront appelées à disparaître au terme du présent accord, compte tenu notamment de l'entrée en vigueur de la législation sur le compte pénibilité et de l'évolution des régimes général et complémentaires de retraite.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- 40
- OE
- SDS
- DW
- 11
- TP
- RAA
- u
- MM

Afin de ne pas pénaliser les salariés qui sont déjà entrés dans ces dispositifs et d'organiser la période de transition, les Parties Signataires décident de les reconduire pour une période de trois ans.

#### ***A. Conditions d'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière***

L'accès aux mesures d'aménagement de fin de carrière telles que prévues ci-après est possible trois ans au plus avant le départ à la retraite du salarié. Le bénéfice de ces mesures implique nécessairement un engagement écrit du salarié de faire liquider ses droits à retraite à taux plein au titre du régime général et des régimes complémentaires à l'issue de la mesure d'aménagement de fin de carrière.

Sauf dérogation expressément prévue, ces mesures ne peuvent être accolées les unes aux autres.

#### ***B. Congé de fin de carrière***

- Les Parties Signataires conviennent de modifier l'accord du 17 octobre 2005 et ses avenants, relatifs au compte épargne temps, avant la fin de l'exercice 2016, afin de porter le plafond du sous compte « congé de fin de carrière » à 18 mois hors abondement de l'employeur, ce dernier étant égal au tiers du temps ainsi capitalisé.
- Par ailleurs les salariés peuvent, en accord avec la hiérarchie, utiliser le temps capitalisé, abondement de l'entreprise inclus, sous la forme d'un travail à temps partiel. Il est toutefois convenu que la période de travail effectif doit rester au moins égale à 50 % de la durée de travail théorique du salarié concerné. En cas de refus de la hiérarchie sur deux années successives, la demande du salarié fera l'objet d'un examen conjoint par les Ressources humaines et la Hiérarchie.

#### ***C. Aménagement du temps de travail***

Les salariés remplissant les conditions prévues au A qui sont régis par un temps de travail horaire, peuvent demander à leur hiérarchie à bénéficier, sans modification du volume global d'activité, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. L'aménagement du temps de travail doit être compatible avec les contraintes d'organisation du travail du service et accepté par la hiérarchie.

#### ***D. Temps partiel – forfait jour réduit et temps partiel aidé***

##### **Temps partiel- forfait jour réduit**

Les salariés remplissant les conditions prévues au A peuvent bénéficier à leur demande, d'un passage à temps partiel ou pour le personnel au forfait jours, d'un forfait jour réduit qui ne pourra pas être inférieur à 50% de l'horaire ou temps de travail de référence.

Les modalités de ce temps partiel sont fixées d'un commun accord avec la hiérarchie et font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié bénéficiera au moment de son départ, d'une indemnité calculée selon les modalités en vigueur dans son entreprise sur son salaire reconstitué à temps plein.

YD OE  
SDR  
12 TP  
RH  
MH

- Temps partiel aidé

En raison de leurs situations particulières, les catégories de salariés suivantes peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel pendant les trois ans qui précèdent leur départ à la retraite à taux plein au titre du régime général et des régimes complémentaires obligatoires:

Il s'agit :

- des salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %,
- des salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue,
- des salariés ayant une carrière longue aux sens des articles L.351-1-1 et D.351-1-3 du code de la sécurité sociale,
- des salariés handicapés dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80 % (article L.241-3 du code de l'action sociale) et remplissant les conditions prévues aux articles L.351-1-3 et D.351-1-5 du code de la sécurité sociale.

Les salariés appartenant à l'une de ces catégories et demandant à effectuer un temps partiel au moins égal à 50 % de l'horaire de référence bénéficient des mesures suivantes :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10 % par rapport au temps partiel réellement pratiqué, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein,
  - Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraites sécurité sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide lui aussi de cotiser sur ledit salaire reconstitué.
- En cas de refus de la hiérarchie sur deux années successives, la demande du salarié fera l'objet d'un examen conjoint par les Ressources humaines et la Hiérarchie.

#### *E. Aide au rachat des cotisations de retraite pour années d'études*

Tout salarié qui le souhaite a la possibilité de racheter les cotisations de retraite correspondant à ses années d'étude.

- *Principe*

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

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

Handwritten notes and initials:

- OE
- 40
- 30B
- TP
- 13
- RA
- MM
- App
- ΔH
- W

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

- *Procédure*

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

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

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

- Les Parties signataires conviennent de modifier l'accord du 17 octobre 2005 et ses avenants, relatifs au compte épargne temps, avant la fin de l'exercice 2016, afin de permettre au salarié d'utiliser son sous compte « congé de fin de carrière » en vue de racheter des trimestres de cotisations retraite.

**F. Dispositif spécifique de départ anticipé**

Le dispositif spécifique de départ anticipé mis en place par les accords précédents pour les salariés qui ont été confrontés durant leur carrière dans les sociétés du Groupe aux situations professionnelles suivantes est prolongé à titre de transition, pour la seule période triennale 2016-2018 :

- Travail en équipes dites 3X8, permettant d'assurer une couverture alternée des postes de travail de 24 heures successives,
- Travail en équipes fixes de nuit comprenant obligatoirement une plage de travail de nuit de 6 heures comprise entre 21 heures et 6 heures du matin pendant 180 nuits par an,

Les salariés concernés par le travail en équipes 3X8 et le travail de nuit tels que décrits ci-dessus ont la possibilité de bénéficier d'un départ anticipé dont la durée varie en fonction des conditions ci-après :

- Pour  $\geq 10$  années effectuées : 2 mois de départ anticipé
- Pour  $\geq 12$  années effectuées : 3 mois de départ anticipé
- Pour  $\geq 14$  années effectuées : 4 mois de départ anticipé
- Pour  $\geq 16$  années effectuées : 5 mois de départ anticipé
- Pour  $\geq 18$  années effectuées : 6 mois de départ anticipé
- Pour  $\geq 20$  années effectuées : 7 mois de départ anticipé

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- 40
- OE
- TP
- 14
- RA
- MM
- W
- AH
- JDB

Toutefois, pour pouvoir bénéficier de cette possibilité de départ anticipé, les salariés ne devront pas avoir quitté la situation professionnelle en équipes 3X8 ou en équipes fixes de nuit plus de dix ans avant la date de leur départ à la retraite à taux plein.

Le Groupe s'engage à analyser avec les organisations syndicales signataires, au cours de la période triennale 2016-2018, la pertinence de ce dispositif au regard de la législation sur le compte pénibilité et la nécessité d'adapter ou de supprimer celui-ci.

- Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont la possibilité de bénéficier d'une mesure de départ anticipé en fonction du taux d'incapacité signifié au salarié concerné par la caisse primaire d'assurance maladie, dans les conditions ci-après :
  - Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 10 % et inférieur à 20 %, 4 mois de départ anticipé,
  - Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20 % et inférieur à 30 %, 6 mois de départ anticipé,
  - Pour un taux d'incapacité égal ou supérieur à 30 %, 8 mois de départ anticipé.
- Lors de la demande de passage dans ce dispositif, le salarié produira l'attestation justifiant la date de son passage en retraite. Si celle-ci ne peut être produite, la date probable de départ en retraite sera déterminée d'un commun accord entre le salarié et les Ressources Humaines sur la base des éléments disponibles lors de la demande. Si la date effective de départ en retraite est antérieure à celle initialement prévue, le salarié percevra sur son solde de tout compte le reliquat des droits acquis dont il n'a pas eu l'utilisation. Dans le cas contraire, si la date effective de départ en retraite est postérieure à celle initialement prévue, le dispositif sera prolongé d'autant mais les droits supplémentaires qui lui seront ainsi octroyés durant cette période seront récupérés sur son solde de tout compte au moment du départ en retraite.

Ce dispositif peut être accolé au congé de fin de carrière décrit au paragraphe 6.A ci-dessus.

### **G. Transition activité professionnelle- retraite**

Le salarié souhaitant partir en retraite volontaire pourra demander le versement anticipé d'une partie de son indemnité de départ volontaire en retraite légale ou conventionnelle, sous forme de jours non travaillés payés. Cette mesure est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le salarié notifie son départ à la retraite et demande le versement anticipé d'une partie de son indemnité de départ en retraite sous forme de jours payés non travaillés, sans que celle-ci puisse excéder 75% du montant dû.
- La fraction de l'indemnité de départ volontaire en retraite ainsi convertie en jours sur la base du 1/22<sup>ème</sup>, est accolée au préavis.
- Les jours résultant de la conversion ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et par conséquent ne génèrent pas de droits à congés payés et n'entrent pas en compte dans le calcul de l'ancienneté.
- Le salarié peut utiliser son sous-compte « Congé de Fin de Carrière » du CET avant l'entrée de ce dispositif sans que la durée totale de la période non travaillée excède 30 mois, période de préavis incluse.
- Le solde de l'indemnité de retraite est payé à la fin de la période d'inactivité.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- OE
- 40
- SDS
- 15
- TP
- RA
- M
- MP
- 5/17

## H. Révision du DCAA

Les Parties Signataires conviennent de modifier l'accord de Groupe relatif au Dispositif de cessation anticipée d'activité du 26 février 2014, avant la fin de l'exercice 2016 pour permettre au salarié de faire coïncider la date de son départ en retraite avec celle à laquelle il peut faire liquider sa retraite à taux plein soit au titre du régime général, soit au titre des régimes complémentaires.

## TITRE 3 - ACTIONS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

### A. Transmission des savoirs et des compétences

Les sociétés du Groupe couvertes par le présent accord mettent en place un dispositif de recensement et de transmission des compétences décrit dans la démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Ce dispositif comprend généralement les domaines suivants :

- la mise en place d'un référentiel des emplois et des compétences de l'entreprise,
- le processus de gestion collective des compétences permettant d'identifier les compétences à développer, à maintenir ou à redéployer,
- le processus de gestion individuelle des compétences permettant de faire le point des compétences d'un salarié par rapport aux besoins de son poste et d'élaborer le plan de développement du salarié,
- l'organisation de la transmission des savoirs et des compétences à l'aide de l'ensemble des moyens appropriés.

Un accent particulier est mis sur la coopération entre les générations pour assurer la transmission des compétences clés. Cette démarche trouve son origine dans l'entretien entre le salarié senior et sa hiérarchie trois ans avant son départ en retraite estimé, en vue d'envisager la date probable de celui-ci et les mesures éventuelles à prendre en termes de transmission du savoir et des compétences.

### B. Action destinée à la préparation du départ à la retraite des salariés

L'entretien annuel situé trois ans avant la date théorique d'ouverture des droits à la retraite comprend un volet de « préparation du départ à la retraite ».

Ce volet a pour objectif :

- d'informer la société quant à la date de départ en retraite envisagée par le salarié,
- de faire le point des compétences clés à transmettre et d'organiser leur transmission,
- d'intégrer les données ainsi recueillies dans le processus de gestion des compétences de la société.

La fonction Ressources Humaines communique annuellement à la hiérarchie la liste des salariés potentiellement concernés par ce complément d'entretien.

Handwritten initials and numbers: YD, OE, 3013, TP, 16, RA, MP, JH, n, MM.



### **C. Le tutorat**

Le tutorat est un moyen d'assurer la transmission des savoirs tout en valorisant l'expérience et la technicité acquises. Ce dispositif déjà mis en place dans certaines sociétés du Groupe notamment par voie d'accord doit continuer à se développer. L'effort déployé ces dernières années doit donc être poursuivi mais les principes le régissant demeurent.

Compte tenu de la spécificité des actions de tutorat, de leur durée et de l'implication qu'elles exigent des tuteurs, ces derniers bénéficient d'un dispositif particulier prévoyant notamment :

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

#### • **Indicateurs de suivi**

- o Nombre de tuteurs dans le Groupe
- o Nombre de tuteurs seniors dans le Groupe

Ces indicateurs sont établis annuellement.

## **TITRE 4 – SUIVI DE L'ACCORD**

### **A. Au niveau du Groupe**

Les parties signataires conviennent qu'un bilan global de son application sera présenté au Comité National France au terme de l'accord et préalablement à toute négociation d'un nouvel accord.

En outre chaque année, un document d'évaluation consolidé est établi. Il comporte les indicateurs de suivi mis en place pour chacune des actions prévues au présent accord.

Ce document annuel sera transmis aux Coordinateurs syndicaux de Groupe et présenté au Comité National France.

### **B. Au niveau des sociétés**

Afin de donner une visibilité aux représentants du personnel sur l'application de l'accord de Groupe dans chacune des sociétés entrant dans son champ d'application, un bilan des actions prévues au présent accord leur sera présenté annuellement sur la base de leurs indicateurs de suivi.

M  
YD  
3D13  
JH  
OE  
17 TP  
RA

## TITRE 5 – DISPOSITIONS DIVERSES

### A. Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Chaque société du Groupe organisera la publicité de l'accord auprès des salariés par tous moyens et supports appropriés et adaptés à son organisation. Cet accord devra être porté à la connaissance des salariés dans les deux mois de sa signature.

En outre, la mise en place sur le HUB du Groupe d'un espace dédié aux différents dispositifs permettant un aménagement de fin de carrière sera effectuée avant le terme de la période triennale 2016-2018.

### B. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés de **trois cents salariés** et plus au 31 décembre 2015, telles que listées en annexe.

### C. Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour la période triennale 2016-2018. Il cessera de plein droit de produire ses effets au terme de cette période soit le 31 décembre 2018.

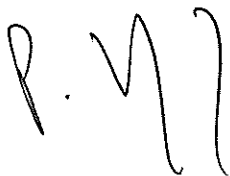
### D. Dépôt

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

Fait à Toulouse, le 23/09/2016

Pour Airbus Group en France

Philippe PEZET

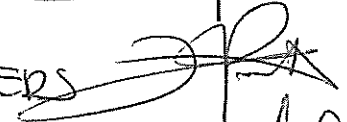


Pour les Organisations Syndicales représentatives

CFDT



JM PEETERS



CFE-CGC

T. PREFOL



R. ARBO

CFTC

O. ESTEBAN



SDB

18

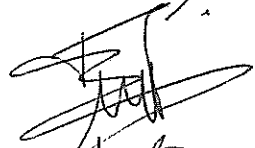
DW

MR

CGT Michel MOLESIN



FO S Damien BLOQUET



Yvonnick DREWO



OE  
SDB 19 TP  
RA  
M DU MM

## ANNEXE 1

### LISTE DES SOCIÉTÉS ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD

- **AIRBUS SAS** - 1 rond point Maurice Bellonte 31700 Blagnac
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14-31931 Toulouse Cedex 09
- **APSYS SAS** - ZAC du Grand Noble, 37 avenue de l'Escadrille Normandie Niemen - 31700 BLAGNAC-France
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS - 51-61 Route de** Verneuil- 78130 LES MUREAUX
- **AIRBUS DS Geo** - 5 rue des Satellites -31400 Toulouse
- **AIRBUS DS SLC** - 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 Elancourt
- **AIRBUS HELICOPTERS** - Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex-
- **AIRBUS DS SAS** - 1 boulevard Jean Moulin - METAPOLE - 78990 Elancourt
- **AIRBUS GROUP SAS** - 2 Rond point Emile Dewoitine -31700 Blagnac
- **STELIA AEROSPACE** - 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 Toulouse cedex 3
- **STELIA COMPOSITES AQUITAINE SAS** -19 route de Lacanau - 33160 Salaunes
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot- 31712 Blagnac

Handwritten notes and initials:

- YO
- OE
- STB
- 20
- TP
- RA
- u
- TP
- JK
- MM