

## ACCORD RELATIF A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AU SEIN DE LA SOCIETE AIRBUS HELICOPTERS

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Entre

Airbus Helicopters SAS, représentée par son Directeur des Ressources Humaines France, Monsieur Pascal KUHN,

ci-après désigné « l'Entreprise » ou « Airbus Helicopters »

**d'une part,**

et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise,

**d'autre part,**

ci-après désignés ensemble « *les Parties* »

---

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 1- PRINCIPES GENERAUX</b> .....	<b>5</b>
1. <b>Champ d'application</b> .....	<b>5</b>
2. <b>Nombre maximum de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées</b> .....	<b>5</b>
3. <b>Modalités et conditions d'information du CSE-C</b> .....	<b>7</b>
4. <b>Durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 2 - CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE</b> .....	<b>7</b>
1. <b>Rappel du principe du volontariat</b> .....	<b>7</b>
2. <b>Conditions liées au salarié</b> .....	<b>8</b>
3. <b>Conditions liées au poste occupé</b> .....	<b>8</b>
4. <b>Conditions liées au parcours souhaité dans le cadre de la RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 3 – PROCEDURE DE CANDIDATURE ET DE VALIDATION</b> .....	<b>9</b>
1. <b>Expression du volontariat</b> .....	<b>9</b>
2. <b>Comité de Validation</b> .....	<b>9</b>
3. <b>Procédure de dépôt et validation des candidatures par Parcours</b> .....	<b>10</b>
a. <b>Parcours Mobilité Interne</b> .....	<b>10</b>
b. <b>Parcours Mobilité Externe et Parcours Retraite</b> .....	<b>10</b>
c. <b>Accompagnement en matière de transmission du savoir</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 4 - CRITERES DE DEPARTAGE ENTRE CANDIDATS AU DEPART</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 5 - PARCOURS MOBILITE INTERNE</b> .....	<b>13</b>
1. <b>Modalités de mise en œuvre de la mobilité interne</b> .....	<b>13</b>
2. <b>Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité interne</b> .....	<b>13</b>
3. <b>Mise en place de parcours professionnels et parcours formants</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 6 – PARCOURS MOBILITE EXTERNE</b> .....	<b>14</b>
1. <b>Généralités</b> .....	<b>14</b>
2. <b>Les différents parcours de mobilité externe et leurs mesures d'accompagnement spécifiques</b> .....	<b>14</b>
a. <b>Parcours Salariat : le salarié a d'ores et déjà retrouvé un emploi</b> .....	<b>14</b>
b. <b>Parcours Formation : la formation reconversion</b> .....	<b>15</b>
c. <b>Parcours Entrepreneuriat : la création/reprise d'entreprise</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 7 - PARCOURS RETRAITE</b> .....	<b>16</b>
1. <b>Rappel des principes directeurs du parcours Retraite</b> .....	<b>16</b>
2. <b>Mesure d'accompagnement spécifiques au Parcours Retraite</b> .....	<b>17</b>
a. <b>Accompagnement / information</b> .....	<b>17</b>
b. <b>Mesures financières</b> .....	<b>17</b>

<b>3. Indemnité DE RUPTURE .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 8 – AUTRES MESURES FAVORISANT LE SOUTIEN A LA REVITALISATION DU BASSIN D’EMPLOI .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 9 - MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD.....</b>	<b>19</b>
<b>1. Commission de suivi de la mise en œuvre de l’accord portant rupture conventionnelle collective.....</b>	<b>19</b>
<b>2. Consultation régulière du CSE-C sur les modalités de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTICLE 10- DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>20</b>
<b>1. Cadre juridique et demande de validation administrative .....</b>	<b>20</b>
<b>2. Durée de l’accord.....</b>	<b>20</b>
<b>3. Clause d’indivisibilité .....</b>	<b>20</b>
<b>4. Notification, dépôt et publicité .....</b>	<b>21</b>
<b>Annexe 1 : LISTE DES EMPLOI ELIGIBLES AU DEPART VOLONTAIRE .....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 2 : PROCESSUS DE VOLONTARIAT : PARCOURS RETRAITE.....</b>	<b>23</b>
<b>Annexe 2 : PROCESSUS DE VOLONTARIAT : MOBILITE EXTERNE .....</b>	<b>24</b>
<b>Annexe 2 : PROCESSUS DE VOLONTARIAT : MOBILITE INTERNE .....</b>	<b>25</b>
<b>Annexe 3 : FICHE DE VOLONTARIAT.....</b>	<b>26/27</b>
<b>Annexe 4 : ENGAGEMENTS DANS LE CADRE DU SOUTIEN A LA REVITALISATION DU BASSIN D’EMPLOI .....</b>	<b>28</b>
<b>Annexe 5 : CONDITIONS DE MOBILITE GROUPE AIRBUS.....</b>	<b>33</b>

### PREAMBULE

Dans un contexte de marché décroissant depuis 2017 et de crise sanitaire et économique, il est clé aujourd'hui pour Airbus Helicopters de travailler sur sa compétitivité.

Maitriser et optimiser ses coûts de structure a pour but dans un premier temps de permettre à l'entreprise d'être plus agile et compétitive sur les offres dans un marché où la politique de prix est un élément décisif. Elle a également pour but de permettre d'investir dans des technologies et métiers qui feront l'hélicoptère de demain.

Au-delà du présent accord, les parties s'engagent au travers d'un accord distinct sur la transformation des emplois pour la compétitivité de demain.

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié le présent accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après RCC) avec les organisations syndicales représentatives.

La DIRECCTE des Bouches-du-Rhône a été informée par voie dématérialisée le 9 décembre 2020 de l'ouverture de la négociation du présent accord.

Au terme des négociations, marquées par les réunions des 11 décembre 2020, 15 janvier 2021, 22 janvier 2021 et 28 janvier 2021, les parties sont ainsi parvenues au présent accord, après information du CSE-C le 26 janvier 2021 et consultation le 4 février 2021.

Cet accord collectif portant rupture conventionnelle collective détermine ainsi :

- Les modalités et conditions d'information du CSE-C ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Il est transmis à la DIRECCTE des Bouches-du-Rhône pour validation préalable à son entrée en vigueur.

### ARTICLE 1- PRINCIPES GENERAUX

#### 1. Champ d'application

Le présent accord collectif à durée déterminée s'applique aux salariés (ATAM et cadres) d'Airbus Helicopters en France en contrat de travail à durée indéterminée au sein des services concernés par les suppressions d'emplois visées à l'article 1.2 et répondant aux conditions d'éligibilité visées à l'article 2, à l'exception des salariés relevant du statut « executives », exclus du champ d'application du présent accord.

Conformément à l'article L.1237-19 du Code du travail, le présent accord collectif de rupture conventionnelle collective exclut tout licenciement pour motif économique pour suppression d'emploi sur les postes concernés pendant la durée de son application, et en tout état de cause pendant un délai de 12 mois à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE.

#### 2. Nombre maximum de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées

Il est important de préciser la définition des notions de départs envisagés et de suppressions d'emplois.

Par principe, la notion de suppression de poste vise les situations où un poste est définitivement supprimé, qu'il soit vacant ou non.

Dans le cadre du présent accord :

- aucune suppression de poste vacant n'est envisagée ;
- la notion de suppression de poste correspond à la suppression d'un poste occupé par un salarié, qui réalise une mobilité interne ou externe, sans qu'il soit remplacé ;
- La notion de départ vise les situations où le salarié quitte physiquement l'entreprise (rupture du contrat de travail).

Dans le cadre de ses négociations sur la compétitivité, la société souhaite faciliter les mobilités internes, les mobilités externes et les parcours retraite (c'est-à-dire les départs de l'entreprise dans les conditions décrites ci-après) afin d'accompagner le plan de transformation des emplois de l'entreprise.

La mise en œuvre du présent accord vise la suppression de 250 postes au sein de l'entreprise avec un maximum de 200 départs.

#### **Répartition par établissement**

Ce nombre de départ maximal et de suppressions d'emplois associées, se décomposeront comme suit, par établissement :

	<b>Marignane</b>	<b>Paris- Le Bourget</b>
<b>Nombre maximal de départs envisagés</b>	190	10
<b>Nombre maximal de suppressions d'emplois associées</b>	240	10

Au cas où le nombre de demandes sur un site donné excéderait le volume envisagé, les candidatures seront mises sur liste d'attente et sélectionnées en fonction de critères de départage explicités dans l'Article 4 du présent accord.

Si, en cours de réalisation, certaines mesures n'atteignaient pas les nombres prévisionnels, il sera possible de réévaluer les besoins par établissement à l'occasion des réunions de suivi du Comité de validation. Dans cette éventualité, cette réévaluation sera également présentée à la commission de suivi visée à l'article 9 du présent accord.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes et de départs envisagés.

### **Répartition par direction**

De manière prévisionnelle, ces 250 suppressions de postes seront réparties de la façon suivante au sein des différentes directions :

<b>Directions</b>	<b>Effectif actuel 31.12.2020</b>	<b>Suppressions de postes Max</b>
ED - Operations	3793	140
ET - Engineering	1833	40
ES - Support & Services	1339	30
Autres	1405	40
<b>Total</b>	<b>8370</b>	<b>250</b>

Au cas où le nombre de demandes dans une direction donnée excéderait le volume envisagé, les candidatures seront mises sur liste d'attente et sélectionnées en fonction de critères de départage explicités dans l'Article 4 du présent accord.

Si, en cours de réalisation, certaines mesures n'atteignaient pas les nombres prévisionnels, il sera possible de réévaluer les besoins par direction à l'occasion des réunions de suivi du Comité de validation. Dans cette éventualité, cette réévaluation sera également présentée à la commission de suivi visée à l'article 9 du présent accord.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes et de départs envisagés.

### **Emplois éligibles aux départs volontaires**

Les emplois éligibles aux départs volontaires sont listés en Annexe 1 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord, le départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective s'opère, par principe, par un volontariat direct et, par exception, par un volontariat de substitution (cf. article 2.2).

Dans les deux cas, la suppression réalisée par le départ volontaire sera comptabilisée dans la fonction ayant supprimé le poste.

### **Répartition des mesures sociales ouvertes au volontariat**

Les parties ont convenu de la répartition prévisionnelle des suppressions de postes dans les différents parcours comme suit :

<b>Mesures sociales</b>	<b>Nombre prévisionnel</b>
<b>Parcours Mobilité Externe</b>	100
<b>Parcours Retraite</b>	100
<b>Parcours Mobilité Interne</b>	50
<b>Total</b>	<b>250</b>

Au cas où le nombre de demandes sur un parcours donné excéderait le volume envisagé, les candidatures seront mises sur liste d'attente et sélectionnées en fonction de critères de départage explicités dans l'Article 4 du présent accord.

Si, en cours de réalisation, certaines mesures n'atteignaient pas les nombres prévisionnels, il sera possible de réévaluer les besoins d'un autre parcours à l'occasion des réunions de suivi du Comité de validation.

Dans cette éventualité, cette réévaluation sera également présentée à la commission de suivi visée à l'article 9 du présent accord.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes et de départs envisagés.

### **3. Modalités et conditions d'information du CSE-C**

Le CSE-C est informé et consulté sur le projet de compétitivité dans lequel s'inscrit le présent accord au titre des dispositions de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

Dans ce cadre, le CSE-C est informé du contenu de l'accord collectif à l'issue de la validation par la DIRECCTE.

### **4. Durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective**

Le présent dispositif de rupture conventionnelle collective sera mis en œuvre à compter de la validation par la DIRECCTE du présent accord et jusqu'à l'application des dernières mesures prises en application de ce dernier.

Il sera fait application du calendrier suivant :

- a) Ouverture du volontariat dès la validation du présent accord et notamment par le biais de :
  - L'information des collaborateurs.
  - L'ouverture du Plateau Tremplin (espace de réception physique, ou alternative digitale en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, avec des consultants RH dédiés).
- b) Date limite de dépôt des dossiers de volontariat : à l'issue d'un délai de 2 mois suivant la validation par la DIRECCTE
- c) Date envisagée des départs : au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

## **ARTICLE 2 - CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

Les conditions fixées au présent article sont cumulatives. Le défaut de l'une d'entre elles entraîne l'inéligibilité du dispositif de rupture conventionnelle collective tel que prévu par le présent accord.

### **1. Rappel du principe du volontariat**

La rupture conventionnelle collective repose sur le principe du double volontariat (salarié et employeur).

La notion de volontariat signifie qu'un salarié, à son initiative, s'engage dans un projet. Du côté de l'employeur, elle signifie que la société donne son accord au projet du salarié volontaire.

A l'exception du parcours mobilité interne détaillé ci-après, le départ du salarié de l'entreprise s'inscrit dans le cadre de la rupture, d'un commun accord, du contrat de travail dans les conditions prévues par le présent accord.

Une stricte confidentialité et le respect absolu du volontariat du salarié de se porter candidat devront être observés au cours des différentes étapes de constitution de son projet.

### 2. Conditions liées au salarié

Pour être éligible au dispositif de rupture conventionnelle collective à la date de validation du présent accord, le salarié :

- ne doit pas faire l'objet d'une procédure de licenciement. L'engagement de la procédure de licenciement s'entend de la date d'envoi de la convocation à un entretien préalable ;
- ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail. La date d'appréciation de l'existence d'un processus de rupture conventionnelle individuelle s'entend de la date de la demande écrite du salarié d'envisager une telle rupture ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas avoir notifié sa demande de départ à la retraite ;
- ne pas bénéficier de mesures d'aménagement de fin de carrière (telles que prévues par les accords collectifs en vigueur) ;
- ne pas avoir notifié sa démission.

### 3. Conditions liées au poste occupé

Les suppressions d'emplois et les départs prévus par le présent accord font référence à une catégorisation des métiers en fonction de leur typologie au sein de l'entreprise :

- les emplois dits fixes : ce sont des postes dits de structure de l'entreprise dont l'effectif n'est pas directement lié au volume de produits et services livrés par l'entreprise.
- les emplois dits variables : ce sont des postes dont l'effectif est directement lié au volume de produits et services livrés par l'entreprise.

Dans le contexte actuel, la recherche de compétitivité est la priorité pour assurer la capacité de l'entreprise à gagner des marchés, investir et innover, il est essentiel de :

- baisser nos coûts fixes en réduisant le poids de notre structure en métiers fixes ;
- focaliser nos investissements en matière d'emploi sur les métiers variables.

La rupture conventionnelle collective vise principalement la catégorie d'emplois 'cols blancs fixes' pour l'ensemble de l'entreprise, et les 'cols blanc variables' du secteur ED à l'exception des métiers critiques et émergents.

Le volontariat des salariés à un départ, dans le cadre du présent accord, pourrait se faire selon deux cas : un volontariat direct en priorité et, le cas échéant, un volontariat de substitution.

- **Cas n°1 : volontariat direct « emplois fixes »**

Par principe, le salarié en contrat à durée indéterminée doit appartenir à l'un des emplois identifiés, tels que définis à l'Article 1.2 et à l'Annexe 1 du présent accord.

Afin de répondre à l'objectif de réduction de nos coûts de structure, les Parties définissent la population éligible à des départs dans le cadre de la rupture conventionnelle collective comme celle occupant des emplois fixes où des suppressions de postes sont envisagées.

- **Cas n°2 : volontariat de substitution**

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires « directs » éligibles serait inférieur au nombre maximal de suppressions de poste prévu par le présent accord, les salariés relevant des hypothèses suivantes pourront, par exception, être également volontaires au départ :

- le salarié occupe un poste correspondant à la catégorie d'emplois « fixes » mais au sein d'un service dans lequel aucune suppression de postes n'est envisagée : son départ permettrait le repositionnement d'un salarié dont la suppression du poste est envisagée ;

- le salarié occupe un poste appartenant à la catégorie d'emplois « variables » : son départ permettrait le repositionnement d'un salarié occupant un emploi dont la suppression du poste est envisagée.

#### **4. Conditions liées au parcours souhaité dans le cadre de la RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

Selon le parcours auquel il souhaite se porter candidat, le salarié doit répondre aux conditions suivantes :

- **Parcours mobilité interne** : être candidat au repositionnement d'un métier fixe vers un métier variable sur un poste disponible en interne au sein d'Airbus Helicopters.
- **Parcours mobilité externe** : justifier d'un projet professionnel ou personnel, immédiat ou à terme, tel que défini à l'Article 6 du présent accord.
- **Parcours retraite** : être en capacité de liquider une pension de retraite CNAV/CARSAT à taux plein au plus tard le 1er janvier 2022 dans les conditions prévus à l'Article 7 du présent accord.

### **ARTICLE 3 – PROCEDURE DE CANDIDATURE ET DE VALIDATION**

#### **1. Expression du volontariat**

Le salarié souhaitant déposer une candidature au départ volontaire sera soumis aux processus décrits en Annexe 2 du présent accord et spécifiques à chaque parcours.

Dans le cadre des parcours « mobilité externe » et « retraite », le salarié devra remplir une fiche de volontariat selon le modèle figurant en Annexe 3 du présent accord. Cette étape ouvre l'action d'instruire le dossier par le plateau Tremplin et n'engage pas le salarié à ce stade.

La période de candidature débutera dès validation par la DIRECCTE du présent accord pour une durée de 2 mois calendaires à compter de la date d'ouverture.

Dans le cas des parcours retraite, le volontariat ne pourra s'exprimer qu'après information lors de l'entretien du salarié avec Malakoff-Humanis pour établir son bilan retraite.

Pour chaque parcours, le plateau Tremplin accompagnera le salarié selon la procédure définie.

#### **2. Comité de validation**

Un Comité de Validation sera créé et sera composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines (HRBL + leader plateau Tremplin, DRH France, HO SPIR), des Directeurs d'Etablissements, ainsi que des Directeurs Opérationnels de chaque Direction (en cas de litige).

Il se réunira une fois par mois pour étudier l'ensemble des dossiers de volontariat présélectionnés par le Comité Ressources Humaines Opérationnel

Il rendra des décisions mensuelles sur les dossiers de rupture conventionnelle collective décrites ci-après ainsi que sur les mobilités entre les secteurs fixes & variables.

Il veillera à la bonne application des mesures et au bon déroulement du dispositif d'accompagnement des salariés et plus spécifiquement :

- s'assurera du bon déploiement des mesures du présent accord notamment en termes de délais, de suivi des suppressions de postes par Direction et de suivi budgétaire des mesures engagées ;
- veillera au respect des règles de départage convenues dans l'Article 4 du présent accord ;
- veillera à la bonne communication des informations au sein de chaque Direction ;
- fera des arbitrages si nécessaire ;
- motivera les refus éventuels de dossiers de volontariat.

Pour ce faire, le Comité Ressources Humaines Opérationnel établira un bilan détaillé mensuel de l'ensemble des dossiers de volontariat transmis au Comité de Validation qui rendra sa décision et actera par la même le volontariat de l'employeur.

Dans tous les cas, toute décision sera formellement transmise aux salariés concernés via le Plateau Tremplin. Tout refus devra être justifié par le Comité de Validation.

### **3. Procédure de dépôt et validation des candidatures par Parcours**

#### **a. Parcours mobilité interne**

##### **▪ Information des salariés**

Dès la validation du présent accord par la DIRECCTE, les salariés seront informés des possibilités de mobilité interne au sein d'Airbus Helicopters et des modalités pour accéder à la liste des postes disponibles et recensés sur l'outil MyPulse dans la partie « jobs and mobility ».

Les postes à pourvoir seront disponibles auprès du Plateau Tremplin par voie d'affichage. Pour chaque poste disponible au sein de l'entreprise, seront précisées les informations suivantes selon les législations et pratiques locales :

- le lieu d'exécution du travail ;
- l'intitulé et le descriptif du poste ;
- la nature du contrat ;
- les compétences requises et éventuels autres prérequis.

##### **▪ Dépôt et validation des candidatures**

Dès la validation du présent accord, les salariés dont le poste est éligible seront informés par leur manager et/ou leur HRBP et pourront se positionner sur ces postes de mobilité interne (emploi non-éligible), et ce jusqu'à la fin de la période d'ouverture du volontariat.

Tout salarié pourra ainsi prendre l'initiative de postuler sur les postes qu'il aura lui-même identifiés et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

Une équipe Mobilité, composée de recruteurs, sera mise en place dans le cadre du Plateau Tremplin afin d'accompagner les salariés dans leur démarche, de façon optimale et individualisée, en proposant une liste de services personnalisés (définition du projet professionnel, aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien...).

Le salarié, dont la candidature aura été validée par le Comité de Validation, sera informé par un email envoyé par le plateau Tremplin.

Dans l'hypothèse où la demande de mobilité interne formulée par le salarié n'aurait pas été validée par le Comité de Validation, cette dernière informera le salarié des raisons objectives qui ont motivé son refus.

#### **b. Parcours mobilité externe et parcours retraite**

La procédure de dépôt et de validation des candidatures à un départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective fait l'objet d'un processus défini en Annexe 2, qui sera communiqué à l'ensemble des salariés.

La validation d'une candidature au départ dans le cadre des parcours « mobilité externe » et « retraite » sera suivie de la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail en deux exemplaires originaux.

La rupture du contrat de travail interviendra à la date fixée au sein de la convention de rupture, et ne pourra, en tout état de cause :

- intervenir avant l'issue du délai de rétractation de 10 jours qui court à compter de la date de signature de la convention de rupture ;
- intervenir après la date du 31 décembre 2021.

Une fois le contrat rompu, le salarié se verra remettre ses documents de fin de contrat.

La Direction des Ressources Humaines remettra au volontaire une convention de rupture d'un commun accord, en deux exemplaires. Le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés. Dans l'hypothèse où la convention n'aura pas été retournée dans ce délai, le salarié sera réputé avoir abandonné sa demande de rupture d'un commun accord.

Les salariés, bénéficiant d'une protection dérogatoire au droit commun en matière de rupture du contrat de travail, peuvent bénéficier des dispositions du présent accord. Dans une telle hypothèse, la rupture de leur contrat de travail d'un commun accord sera soumise à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail et ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La demande d'autorisation sera adressée à l'Inspection du travail à l'expiration du délai de rétractation. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de cette procédure administrative.

### **c. Accompagnement en matière de transmission du savoir**

L'entreprise, consciente des nécessaires adaptations à mettre en œuvre parallèlement aux suppressions de postes, entend renforcer son dispositif d'accompagnement pour les services impactés par les suppressions de postes.

Cet accompagnement se traduira par les volets suivants :

#### **▪ Gestion de la transmission du savoir**

Il sera impératif pour tout départ de mettre en place une solution de transfert des savoirs :

- Dans le cas de personnes dont les compétences et savoirs seront définis comme critiques, un accompagnement sera proposé sur demande du manager pour assurer le transfert d'expertise ;
- Pour les autres cas, une solution de transmission d'information et des savoirs sera à disposition des managers et employés.

La méthode « kit de gestion de la transmission du savoir », comprenant différentes fiches pratiques à destination des salariés et managers, sera à la disposition des managers afin de faciliter les transferts de compétences.

Afin de sécuriser la mise en place du dispositif de formation, le processus d'identification des besoins de formation sera renforcé. Les managers cédant et prenant devront se concerter avant chaque mobilité afin d'identifier le besoin de formation nécessaire.

Ces étapes seront préalables à la validation du dossier par le Comité de Validation.

#### **▪ Optimisation de l'efficience**

Les équipes impactées par les suppressions de postes pourront s'appuyer sur les équipes Lean et Improvement de leur direction pour les aider à redéfinir les procédures existantes.

L'objectif de cet accompagnement sera de supporter les managers dans l'identification des activités susceptibles de faire l'objet d'une simplification ou d'une optimisation et conduisant à supprimer un poste.

- **Accompagnement du changement**

Les managers auront également à leur disposition un ensemble d'outils (Workshop in the Box) et de processus standards d'Airbus accessibles pour tous dans le HUB sur la Communauté de la Leadership University et du Show Leadership. Ils pourront ainsi les utiliser en fonction des besoins individuels ou collectifs de l'équipe afin de faciliter la dynamique d'équipe et la transition.

Lors de la validation des dossiers de candidature et afin d'assurer la bonne connaissance de l'ensemble de ces outils par les managers, le plateau Tremplin les informera sur l'ensemble des dispositifs à leur disposition en matière d'accompagnement du changement. Par ailleurs, le Responsable Ressources Humaines de proximité (HRBP) coordonnera avec le manager le déploiement du plan d'accompagnement du changement.

### **ARTICLE 4 - CRITERES DE DEPARTAGE ENTRE CANDIDATS AU DEPART**

Après confirmation par le Plateau Tremplin de l'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective, défini à l'Article 3.3 du présent accord, et dans l'hypothèse où le nombre de volontaires, apprécié au sein de chacun des services, serait supérieur au nombre de départs envisagés dans ce groupe, les candidats seront départagés.

Dans le cadre de l'examen des candidatures, une priorité sera donnée au volontariat direct.

Le Comité de Validation départagera les candidatures selon les critères décrits ci-après par parcours :

- **Parcours mobilité interne**

En cas de pluralité de candidatures répondant aux critères d'éligibilité et à la priorité ci-dessus, les dossiers seront ensuite priorisés sur le critère suivant : le candidat qui a la meilleure adéquation compétences pour le poste visé.

- **Parcours retraite**

En cas de pluralité de candidatures répondant aux critères d'éligibilité et à la priorité ci-dessus, les dossiers sont ensuite priorisés en fonction des critères suivants et selon l'ordre ci-après :

1. L'exigence de fonctionnement du service et maintien de la continuité de l'activité (expertise individuelle spécifique, projet prioritaire en cours...) ;
2. Le salarié pouvant bénéficier de la liquidation de sa retraite à taux plein et disposant de tous ses trimestres puis le candidat le plus proche de pouvoir liquider sa retraite à taux plein ;
3. La date de dépôt du dossier dûment rempli (la date de réception de l'email du salarié avec son dossier dûment rempli par le HRBP).

- **Parcours mobilité externe**

En cas de pluralité de candidatures répondant aux critères d'éligibilité et à la priorité ci-dessus, les dossiers sont ensuite priorisés en fonction des critères suivants :

1. L'exigence de fonctionnement du service et maintien de la continuité de l'activité de l'entreprise (expertise individuelle spécifique, projet prioritaire en cours,...) ;
2. La date de dépôt du dossier dûment rempli.

### **ARTICLE 5 - PARCOURS MOBILITE INTERNE**

Le présent accord vise à permettre aux salariés, dont la mobilité permettrait la mise en œuvre des mesures d'ajustement de l'organisation de leur service d'appartenance et/ou une éventuelle suppression de leur poste, de bénéficier d'un accompagnement dans le cadre de leur candidature à un poste ouvert en mobilité au sein de la société Airbus Helicopters.

#### **1. Modalités de mise en œuvre de la mobilité interne**

Le salarié, dont la candidature aura été validée par le Comité de Validation, sera informé par un email envoyé par le plateau Tremplin.

Dans le cadre du parcours mobilité interne, le contrat de travail qui liait Airbus Helicopters et le salarié n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de rupture du contrat de travail : le contrat de travail du salarié n'étant pas rompu.

A défaut de refus écrit du salarié, par retour d'email, dans un délai de 8 jours calendaires, il est réputé avoir accepté la mobilité interne.

#### **2. Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité interne**

Dans le cadre de la réduction des emplois dits « fixes », la mobilité entre postes fixes et postes variables sera encouragée et accompagnée.

Un budget de formation, plafonné à 4 000€ HT (hors plan de formation) par employé, sera mis à disposition pour accompagner la formation des candidats sélectionnés sur des postes pour lesquels un accompagnement serait nécessaire.

Il est convenu que le budget de formation ainsi défini pourra être mutualisé afin de permettre la prise en charge de projets de formation plus coûteux.

En cas de mobilité géographique, les salariés bénéficieront des dispositions applicables à toute mobilité géographique au sein du groupe Airbus comme définies en Annexe 5 du présent accord.

#### **3. Mise en place de parcours professionnels et parcours formants**

Afin de fluidifier la mise en œuvre de mobilités dans le cadre de parcours professionnels, il est nécessaire de formaliser les opportunités d'évolution et passerelles entre métiers.

Ainsi Airbus Helicopters s'engage à formaliser les parcours professionnels entre métiers et parcours formants au sein d'un même métier, sur la base du référentiel 'métiers', en donnant la priorité aux métiers critiques.

Un parcours professionnel précise les opportunités d'évolution au sein d'une filière ou d'une série de métiers. Il met en place une grille et un canevas d'opportunités accompagnant le salarié d'un métier A vers un métier B puis vers un métier C, sur le long terme. L'évolution au sein d'un parcours professionnel peut s'effectuer au sein d'une filière, comme c'est le cas dans la filière des emplois de la mécanique (Meca 4.0).

Un parcours formant est un parcours dessiné pour accompagner la montée en expertise au sein d'un métier. Au sein du même métier, le salarié, accompagné de formations « sur le poste de travail », de formations spécifiques et de projets va être amené à augmenter son niveau d'expertise, ou à acquérir diverses compétences (poly-compétence) pour gagner en polyvalence.

Lors de la mise en place des parcours professionnels, une pesée des postes cibles sera effectuée afin de faciliter les mobilités d'un poste d'origine vers un poste cible en tenant compte de la classification des postes.

Le suivi de la mise en place de ces parcours se fera au sein de la commission GEPP.

## ARTICLE 6 – PARCOURS MOBILITE EXTERNE

### 1. Généralités

Dans le cadre du présent accord, les Parties ont souhaité mettre en place trois parcours distincts de mobilité externe, respectivement « Salariat », « Formation » et « Entrepreneuriat », afin d'apporter aux collaborateurs l'accompagnement le plus adapté à leur projet et à leurs besoins.

Dans le cadre de ces parcours, une convention de rupture amiable du contrat de travail sera conclue, rappelant notamment le parcours choisi, la date de rupture du contrat et le versement d'une indemnité de rupture du contrat d'un commun accord.

A toutes fins utiles, les parties rappellent que :

- le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture du contrat équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement versée dans le cadre du parcours mobilité externe sera celui applicable au moment de son versement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- conformément aux dispositions légales, le salarié dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre du parcours mobilité externe et qui sera pris en charge par Pôle Emploi, pourra conserver le bénéfice des contrats de Prévoyance et de Complémentaire Santé, pendant une durée maximum de 12 mois.

### 2. Les différents parcours de mobilité externe et leurs mesures d'accompagnement spécifiques

#### a. Parcours Salariat : le salarié a d'ores et déjà retrouvé un emploi

Ce parcours s'adresse aux salariés qui ne souhaitent pas d'accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de leur projet, car ils ont d'ores et déjà identifié un emploi (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) dans lequel ils peuvent se repositionner, et dont ils devront attester par la fourniture d'une promesse d'embauche valide ou d'un contrat de travail signé.

Leur indemnité de rupture du contrat dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sera égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le calcul le plus favorable au salarié).

Dans le cadre de ce parcours, les Parties conviennent que cette indemnité sera majorée de 2 mois de salaire brut en cas de départ effectif au plus tard le 31 juillet 2021.

Néanmoins, le montant total de l'indemnité légale/conventionnelle de rupture et de l'indemnité complémentaire de rupture sera plafonné à 20 mois de salaire de référence mensuel brut.

\* \* \*

**En résumé, dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficiera des mesures suivantes, dans les conditions fixées au présent article et à l'exclusion de toute autre mesure :**

- versement d'une indemnité de rupture équivalente au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- majoration de leur indemnité de rupture de 2 mois de salaire brut en cas de départ au plus tard le 31 juillet 2021.

### **b. Parcours Formation : la formation reconversion**

Ce parcours s'adresse aux salariés dont le projet consiste en une reconversion professionnelle, laquelle nécessite au préalable de suivre une formation.

Tout dossier de demande de formation reconversion fera l'objet d'une étude approfondie par le Plateau Tremplin et le Comité de Validation qui se prononceront sur les aspects de la solution.

Dans ce cadre, Airbus Helicopters s'engage à prendre en charge le coût de cette action de formation dans la limite d'un plafond de 4 000€ HT, et avec des actions identifiées lors de la validation du dossier et mises en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le départ, et sur présentation de justificatifs. Les coûts d'inscription et pédagogiques inclus sont versés directement à l'organisme de formation. Les frais éventuels de déplacement et d'hébergements afférents à la formation suivie ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Dans le cadre de ce parcours, l'indemnité de rupture du contrat sera égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (application du calcul le plus favorable au salarié).

Cette indemnité sera majorée de 2 mois de salaire brut en cas de départ effectif au plus tard le 31 juillet 2021.

Néanmoins, le montant total de l'indemnité légale/conventionnelle de rupture et de l'indemnité complémentaire de rupture sera plafonné à 20 mois de salaire de référence mensuel brut.

\* \* \*

**En résumé, dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficiera des mesures suivantes, dans les conditions fixées au présent article et à l'exclusion de toute autre mesure :**

- formation prise en charge dans les limites fixées ci-avant ;
- versement d'une indemnité de rupture équivalente au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- d'une majoration de l'indemnité de rupture de 2 mois de salaire brut en cas de départ au plus tard le 31 juillet 2021.

### **c. Parcours Entrepreneuriat : la création d'entreprise**

Ce parcours s'adresse aux salariés qui souhaitent créer une entreprise.

Pour bénéficier de ce parcours, les conditions suivantes doivent être réunies :

- La participation du salarié dans la société doit être significative (contrôler et détenir, personnellement ou avec son conjoint, ascendant ou descendant, plus de la moitié du capital sans que sa part personnelle soit inférieure à 35%) et lui permettre d'avoir un revenu effectif de mandataire social ou salarié ou qu'il exerce une profession non salariée (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial) ;
- Le projet doit être réellement concrétisé (inscription au registre du commerce par exemple ou production de l'extrait K-Bis).

La création d'une société civile immobilière n'ouvre pas droit à ce parcours.

Dans le cadre de ce parcours, et en phase amont à la création de l'entreprise, Airbus Développement pourra être sollicité pour apporter son support expert afin d'analyser le projet, conseiller, orienter le candidat.

Dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficiera d'une aide financière individuelle forfaitaire de 10 000€ brut. Elle sera versée sur présentation du K-Bis, du registre des métiers ou de la déclaration d'immatriculation pour l'auto-entrepreneur, dans un délai de 2 mois après la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

De plus, pourra être ajouté, sous réserve de présentation de justificatif et de cohérence avec le projet du salarié, la prise en charge des coûts de formation de l'entrepreneur dans la limite de 4 000€ HT : les coûts d'inscription et pédagogiques inclus sont versés directement à l'organisme de formation. Les frais de transport et d'hébergement sont exclus. Les actions de formation identifiées lors de la validation du dossier devront être mises en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le départ, et sur présentation de justificatifs.

Ces mesures ne sont pas applicables au salarié quittant l'entreprise pour se consacrer au développement d'une entreprise déjà créée.

Dans le cadre de ce parcours, l'indemnité de rupture du contrat sera égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (application du calcul le plus favorable au salarié). Cette indemnité sera majorée de 2 mois de salaire brut en cas de départ effectif au plus tard le 31 juillet 2021.

Néanmoins, le montant total de l'indemnité légale/conventionnelle de rupture et de l'indemnité complémentaire de rupture sera plafonné à 20 mois de salaire de référence mensuel brut.

\* \* \*

**En résumé, dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficiera des mesures suivantes, dans les conditions fixées au présent article et à l'exclusion de toute autre mesure :**

- aide financière individuelle de 10 000 € bruts pour la création d'entreprise ;
- versement d'une indemnité de rupture équivalente au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- majoration de l'indemnité de rupture de 2 mois de salaire brut en cas de départ au plus tard le 31 juillet 2021 ;
- possibilité d'aide à la formation de 4 000€ HT.

## ARTICLE 7 - PARCOURS RETRAITE

### 1. Rappel des principes directeurs du parcours Retraite

Le présent dispositif vise à permettre aux salariés pouvant liquider leurs droits à retraite à taux plein au plus tard le 1er janvier 2022 de quitter la société Airbus Helicopters dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en bénéficiant éventuellement des mesures décrites ci-après.

Ce dispositif de volontariat est exclusif des parcours mobilité interne et mobilité externe. Tout salarié éligible à un départ volontaire à la retraite ne saurait prétendre au bénéfice des mesures spécifiques prévues aux Articles 5.2 et 6. du présent accord.

La date de fin du contrat de travail interviendra à la date prévue de départ à la retraite fixée au sein de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2021.

Il est important de noter que chaque fois que le terme « retraite Sécurité Sociale à taux plein » est utilisé dans le présent accord, il faut entendre le taux de retraite dans la formule de calcul du montant de la retraite au régime général (différent de la notion de durée d'assurance au régime général).

En tout état de cause, les salariés doivent faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1er janvier 2022.

## **2. Mesure d'accompagnement spécifiques au Parcours Retraite**

### **a. Accompagnement / information**

Un processus d'information et de support sera mis en place en amont par l'entreprise en collaboration avec la caisse de retraite ARRCO AGIRC « Malakoff Humanis » dans les conditions précisées en Annexe 2.1.

### **b. Mesures financières**

Les Parties ont convenu de mesures financières pour accompagner les salariés volontaires au départ dans le cadre du Parcours Retraite et plus particulièrement d'une aide au rachat de trimestres et de la compensation du coefficient de solidarité.

Il est néanmoins précisé que le cumul de l'aide au rachat de trimestres et de la compensation du coefficient de solidarité est possible sur justificatifs et dans la limite maximale d'un montant de 10 000 € bruts.

#### **▪ Rachat de trimestres**

La mesure de rachat de trimestres s'adresse aux salariés qui remplissent les conditions requises par les dispositions légales applicables pour procéder au rachat de trimestres manquants auprès de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Ce rachat devra permettre à l'intéressé de remplir, à l'issue du dispositif, les conditions requises pour la liquidation à taux plein de sa pension de retraite du régime général de la Sécurité sociale.

Conformément aux conditions d'éligibilité au parcours Retraite fixées à l'Article 2.3. du présent accord, il est rappelé que le salarié devra remplir l'ensemble des conditions requises par les dispositions légales applicables au rachat de trimestres, et justifier que le rachat du ou des trimestre(s) demandé(s) lui permet d'acquérir une pension de retraite de sécurité sociale à taux plein au plus tard à la date du 1er janvier 2022.

Le salarié devra présenter l'ensemble des justificatifs nécessaires, et notamment ceux attestant de la validation de la demande de rachat ainsi que de son montant. La participation de l'entreprise se fera sur présentation :

- des justificatifs attestant de son versement de sa facture acquittée auprès de la CNAV ;
- de la copie de la notification d'admission au rachat délivrée par la Caisse.

Dans le cadre de ce parcours, le salarié devra s'engager par écrit à liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès lors que les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein seront satisfaites.

Sous réserves de ces conditions, le salarié pourra procéder au rachat de trimestres manquants auprès de sa Caisse d'Assurance Vieillesse compétente, en bénéficiant d'un accompagnement financier de la société pour un maximum de 2 trimestres.

En aucun cas, le rachat de trimestres financé par Airbus Helicopters ne doit permettre au salarié de bénéficier d'une surcote de ses droits à pension.

### ▪ **Compensation du coefficient de solidarité**

Le salarié pourra bénéficier d'une prime compensant le coefficient de solidarité ARRCO-AGIRC (autrement appelé « malus ») sur la base du coût réel.

La participation de l'entreprise se fera sur présentation des justificatifs (= premier bulletin de pension retraite) soit après que le salarié ait effectivement liquidé sa retraite.

### **3. Indemnité de rupture**

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de départ égale à celle versée en cas de départ à la retraite telle que prévue par les accords d'entreprise repris ci-après :

- En vertu des accords d'entreprise « personnel cadre » et « personnel non-cadre » du 13 février 1992, les salariés ayant au minimum 5 ans d'ancienneté bénéficient en cas de départ à la retraite entre 60 et 65 ans d'une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :
  - 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
  - 1 /10 de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de 25 ans d'ancienneté.
- Les Parties conviennent d'appliquer ces indemnités aux salariés qui remplissent les conditions pour un départ dans le cadre du Parcours Retraite et qui auraient moins de 60 ans (au titre d'une carrière longue) ou plus de 65 ans, sans condition d'ancienneté.
- A titre de mesure complémentaire, les parties conviennent de majorer cette indemnité de rupture de 3 mois de salaire brut.

En tout état de cause, le montant de cette indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Le régime social et fiscal de cette indemnité de rupture correspondant à l'indemnité de départ à la retraite sera celui applicable au moment de son versement, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

\*\*\*

**En résumé, dans le cadre de ce parcours, le salarié bénéficiera des mesures suivantes, dans les conditions fixées au présent article 7 et à l'exclusion de toute autre mesure :**

- processus d'information et de support ;
- mesures financières d'aide : aide au rachat de trimestres et compensation du coefficient de solidarité dans la limite de 10 000€ bruts ;
- indemnité de départ à la retraite majorée de 3 mois de salaire brut.

## **ARTICLE 8 – AUTRES MESURES FAVORISANT LE SOUTIEN A LA REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI**

Si le contexte économique et financier conduit l'entreprise à redimensionner ses emplois fixes afin de préserver sa compétitivité, il est essentiel dans le cadre du développement de l'entreprise de positionner Airbus Helicopters sur les activités stratégiques de demain à forte valeur ajoutée tout en conservant un savoir-faire et une excellence industrielle et technologique.

Dans cette optique, nous mettons en avant une politique Emploi volontaire sur l'année 2020 avec des investissements conséquents, malgré la période de crise.

Dans la même veine et de par notre engagement sociétal, il est et reste clé pour Airbus Helicopters d'investir sur une politique Emploi Jeune d'envergure, en maintenant et soutenant notre effort en temps de crise sur la formation de nos jeunes ainsi que le recrutement de ceux-ci.

Ces engagements ont été négociés par les Parties, au travers d'un chapitre d'un accord distinct « Accord visant à l'amélioration de compétitivité des sites Airbus Helicopters en France », dont les dispositions sont reprises en annexe 4 du présent accord.

## **ARTICLE 9 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

### **1. Commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective**

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, les Parties s'engagent à mettre en place, une commission générale de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective.

La commission de suivi a pour but de permettre, pendant toute la durée d'application du dispositif, de suivre les modalités de l'ensemble des opérations de mobilités interne, externe et de départ à la retraite et d'en établir périodiquement le bilan en coordination.

Afin de mener à bien ces objectifs, la commission sera tenue régulièrement informée de l'avancement des travaux effectués.

Cette commission paritaire sera composée de :

- du Secrétaire et du Secrétaire adjoint du CSE-C ;
- d'un représentant par Organisation Syndicale Représentative au sein d'Airbus Helicopters ;
- de deux représentants de la Direction des Ressources Humaines ;
- d'un représentant du Plateau TREMLIN ;
- d'un représentant de la Direction HSE ;
- d'un représentant de la CSSCT-C ;
- d'un représentant de l'emploi pour présenter le suivi exhaustif des créations de métiers du futur dans le cadre du plan TREMLIN ;
- d'un représentant du Change Management pour présenter un suivi exhaustif de l'utilisation des outils mis à disposition par le plateau aux managers.

La Direction pourra également inviter un Responsable hiérarchique représentant un secteur d'activité si elle l'estime nécessaire.

Cette commission sera présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines et sera représentative des établissements de Marignane et de Paris-Le Bourget.

Par ailleurs, un représentant de la DIRECCTE sera invité à chaque réunion de la commission de suivi.

Les réunions auront lieu au minimum 2 fois au cours de l'année 2021. Si nécessaire, il pourra se tenir des réunions supplémentaires par accord entre les parties.

Un compte-rendu de chaque réunion sera établi par un représentant la Direction et sera transmis à la DIRECCTE à l'issue de chaque réunion, ainsi qu'aux membres du CSE-C.

Le temps de réunion passé en commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif.

### **2. Consultation régulière du CSE-C sur les modalités de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-7 du code du travail, le CSE-C doit être régulièrement consulté sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective.

Dans ce cadre, à compter de la date de mise en œuvre du dispositif, le CSE-C se réunira au moins deux fois dans l'année afin d'être consulté sur les modalités de suivi du dispositif, selon la périodicité suivante :

- une réunion au mois de mai 2021 ;
- une réunion au mois d'octobre 2021 ;

Préalablement à chaque réunion, la Direction d'Airbus Helicopters transmettra notamment au CSE-C les comptes rendus de chaque réunion de la commission de suivi.

Les procès-verbaux de ces deux réunions seront transmis à la DIRECCTE dès leur élaboration.

## **ARTICLE 10- DISPOSITIONS FINALES**

### **1. Cadre juridique et demande de validation administrative**

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions des articles L.1237-19 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande de validation par la DIRECCTE des Bouches-du-Rhône.

Son entrée en vigueur est subordonnée soit à la décision explicite de validation de la DIRECCTE, soit à son absence de réponse au-delà d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

La décision de validation ou, dans le silence de l'administration, l'accusé de réception de la demande de validation, sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

### **2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de s'appliquer de plein droit à l'issue de l'application de la dernière mesure afférente à la rupture conventionnelle collective.

A l'issue de la période d'application de l'accord, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet d'une reconduction tacite.

Les mesures d'accompagnement décrites dans le présent accord s'appliqueront pendant toute la durée du présent accord.

### **3. Clause d'indivisibilité**

Les parties reconnaissent expressément que le présent accord constitue un tout indivisible et équilibré qui ne saurait être mis en cause de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En outre, l'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

#### **4. Notification, 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 télé-procédure du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à cet effet et/ou sera consultable sur l'intranet de la société.

Fait à Marignane, le ... février 2021

\*\*\*

Pour Airbus Helicopters

**Pascal KUHN**

Pour les Organisations Syndicales

**Pour la CFE-CGC**

**Directeur des Ressources Humaines France  
Airbus Helicopters SAS**

**Pour la CFTC**

**Pour FO**

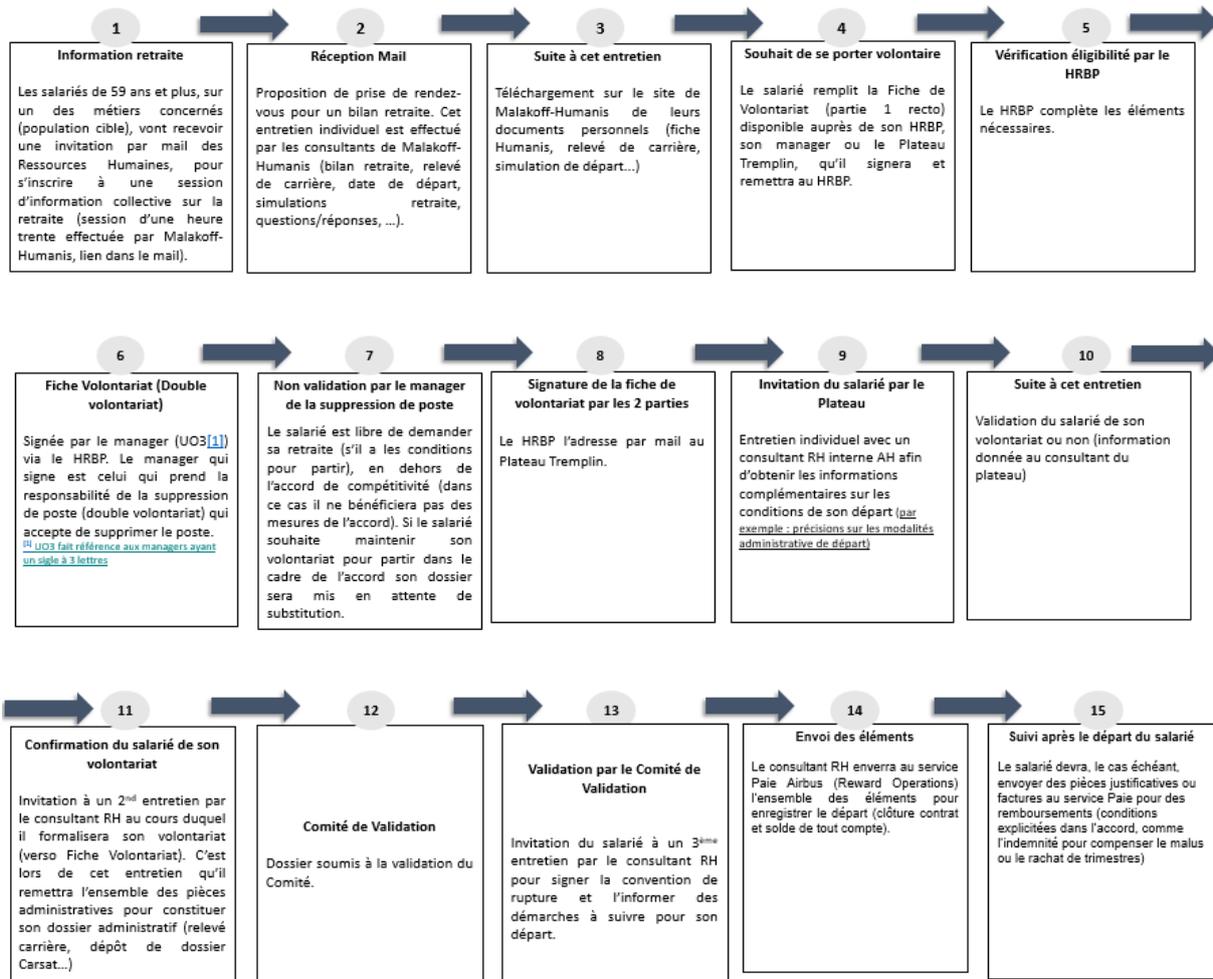
## ANNEXE 1

### LISTE DES EMPLOI ELIGIBLES AU DEPART VOLONTAIRE

Voir PDF "AH\_Emerging & Critical Jobs\_January 2021\_Version finale"

### ANNEXE 2 : PROCESSUS DE VOLONTARIAT

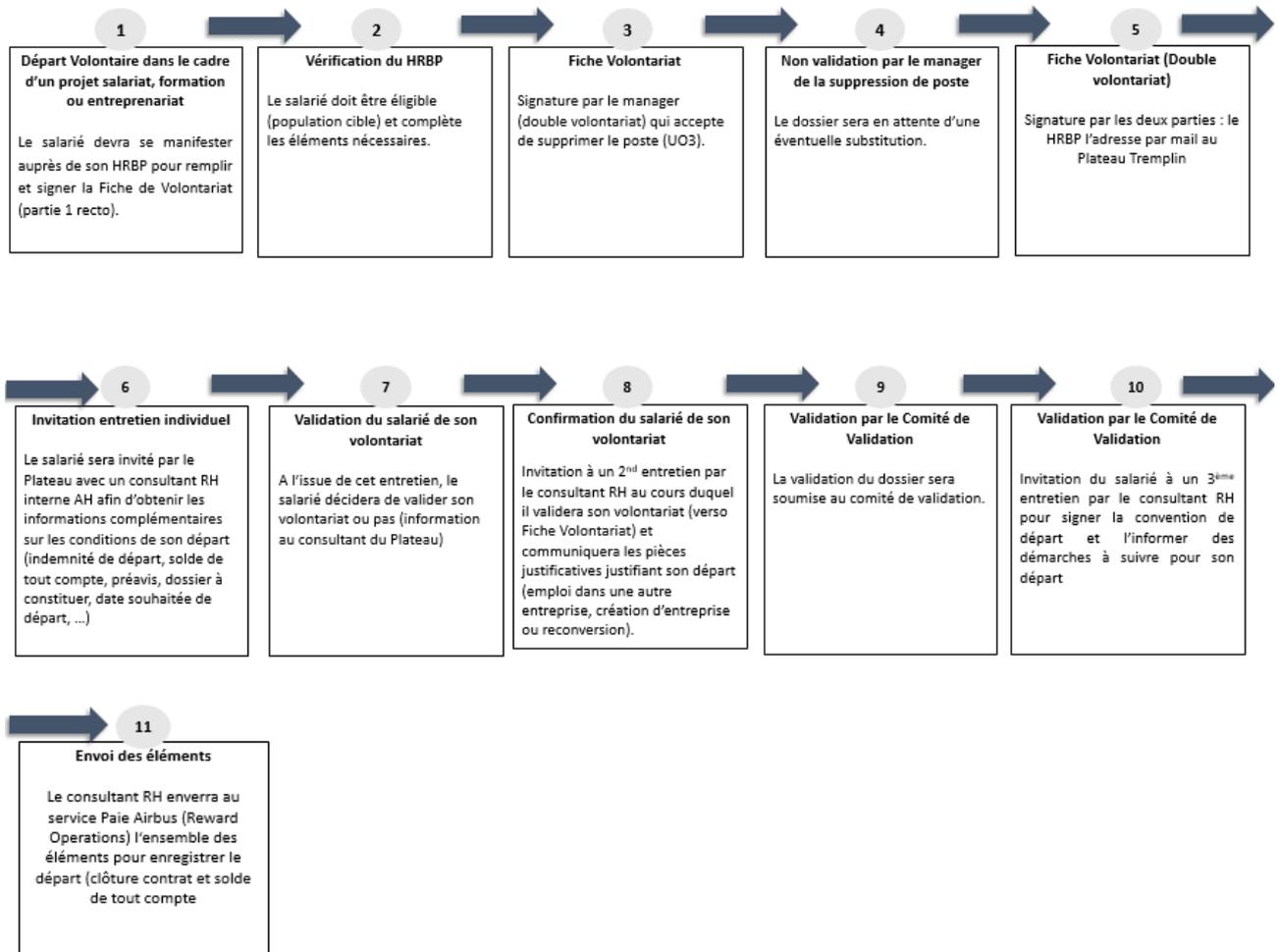
#### 1/ PARCOURS RETRAITE



*Les modalités des entretiens/rencontre avec le plateau seront adaptées en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.*

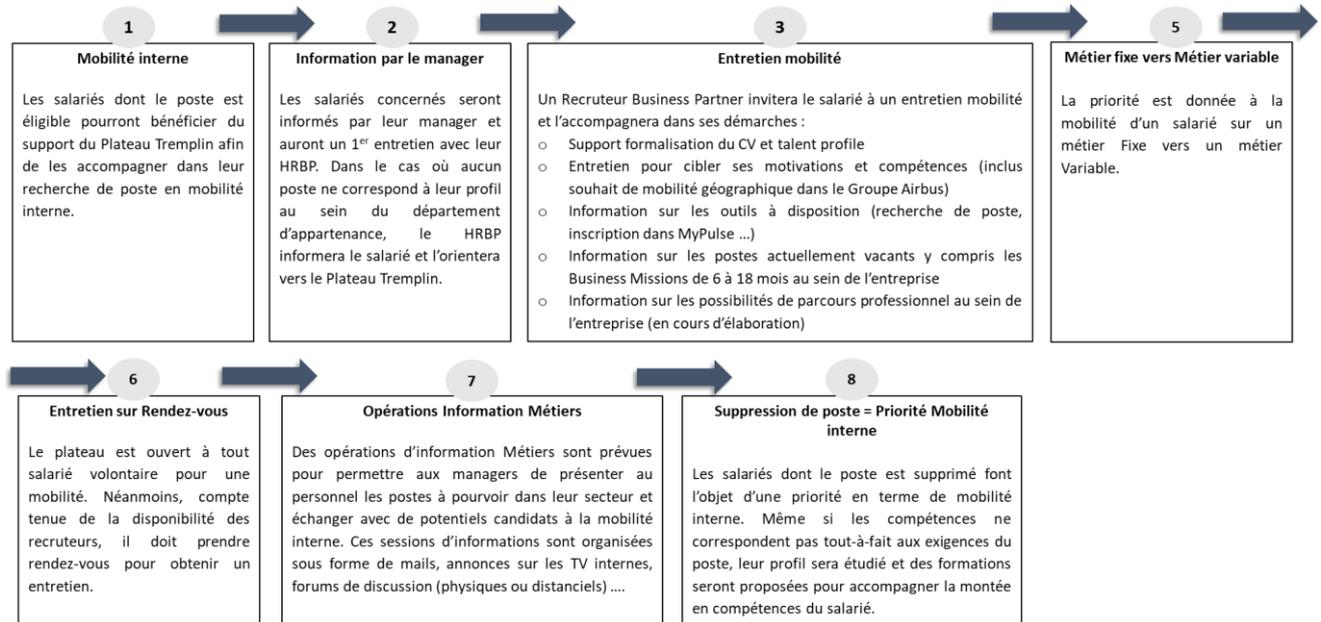
### ANNEXE 2

## 2/ MOBILITE EXTERNE (DEPARTS hors RETRAITE) : PARCOURS SALARIAT/FORMATION/ENTREPRENARIAT



*Les modalités des entretiens/rencontre avec le plateau seront adaptées en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.*

### ANNEXE 2 3/ MOBILITE INTERNE/REPLOIEMENT



Les modalités des entretiens/rencontre avec le plateau seront adaptées en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.

## ANNEXE 3 : FICHE DE VOLONTARIAT

TRANSFORMATION DE L'EMPLOI IN  
AIRBUS HELICOPTERS FRANCE

Draft

### TREMLIN : fiche de VOLONTARIAT

(Départs de l'entreprise dans le cadre de l'Accord de compétitivité 2021)

MATRICULE : .....	Site : .....	à remplir par le salarié
Nom : .....	Prénom : .....	
Site : <input type="checkbox"/> Marignane	<input type="checkbox"/> Paris-Le Bourget	
<b>Identification du projet demandé :</b>		
<input type="checkbox"/> 1-RETRAITE	J'ai eu un entretien avec Malakoff-Humanis	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Date liquidation retraite régime général : .....		
<input type="checkbox"/> 2-AUTRE DEPART : Projet professionnel	<input type="checkbox"/> Projet Création d'entreprise	<input type="checkbox"/> Projet Reconversion
Spécifier le projet : .....		
Date de départ envisagée : .....		
Date volontariat : .....		Signature : .....

Intitulé du poste occupé (Titre du Job profile): .....	à remplir par le HRBP
Exemple : MANAGING & LEADING <SI-EM-EA-005> (LISTE DES EFFECTIFS HRBP)	
<input type="checkbox"/> Job fixe	<input type="checkbox"/> Job Variable
Date réception fiche : .....	

Poste supprimé (direct) :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
En attente de substitution :	<input type="checkbox"/>	Substitution identifiée : <input type="checkbox"/> (spécifier ci-dessous)
.....		
<b>Validation du Manager :</b>		à remplir par le manager
Transfert de connaissance / Knowledge transfer : merci de spécifier (type de transfert et durée)		
.....		
Nom / Prénom : .....		Signature : .....
Date : .....		

Date entretien Plateau : .....	Consultant RH : .....	à remplir par le plateau Tremplin
Comments : .....		
.....		

## ANNEXE 3 : FICHE DE VOLONTARIAT

Draft

TRANSFORMATION DE L'EMPLOI IN  
AIRBUS HELICOPTERS FRANCE

### TREPLIN : Confirmation Volontariat (2<sup>ème</sup> entretien avec les Ressources Humaines du plateau Tremplin)

*À remplir par le plateau Tremplin*

**Rappel du projet demandé :**

1-RETRAITE

2-AUTRE DEPART :  Projet professionnel  Projet Création d'entreprise  Projet Reconversion

Check list des documents remis au plateau Tremplin : dossier complet

Lier avec les documents de retraite (table R.0)

Retraite		Autre départ	
Document	commentaires	Document	commentaires
A		G	
B		H	
C		I	
D		J	
E		K	
F		L	

*à remplir par le salarié*

**Confirmation volontariat**

Date de départ prévue (effective) : .....

Matricule : ..... Nom / Prénom : .....

Date confirmation volontariat / entretien Plateau: ..... Signature : .....

Cadre réservé aux Ressources Humaines / Informations destinées à Reward Operations (check)

## **ANNEXE 4 : Engagements dans le cadre du soutien à la revitalisation du bassin d'emploi**

### **Chapitre II. EMPLOI**

---

#### **ARTICLE 1. Stratégie Emploi sur la transformation des Emplois et Compétences**

Les produits de haute technologie exigent des savoir-faire et des compétences d'excellence.

Alors que notre marché reste tendu dans le contexte d'une pandémie mondiale, Airbus Helicopters s'engage sur une politique Emploi et Compétences d'avenir et un plan de transformation des emplois et compétences, notamment dans le domaine de nos compétences critiques.

Ce plan, appelé TREMPLIN, couvrira les sujets suivants sur la période 2021 à 2023 :

- la fluidification de la mobilité interne en mettant l'accent sur l'accompagnement des salariés et la formation, voire la requalification grâce à la mise en place de parcours formants et professionnels ;
- un travail de fond sur la mise en place des conditions nécessaires à l'internalisation de charge ;
- l'acquisition de compétences clés et critiques ainsi que de nouvelles compétences via un plan de recrutement dédié ;
- un investissement soutenu sur une politique Emploi Jeunes adressant la formation des jeunes ainsi que leur embauche dans le cadre de nos plans de recrutements annuels .

#### **ARTICLE 2. Mobilité**

La mobilité interne est une pratique clé de la politique Emploi chez Airbus Helicopters depuis de nombreuses années.

Dans un contexte de crise sanitaire, de fluctuation de charge, d'émergence de nouvelles compétences, il est maintenant indispensable de comprendre Mobilité et Formation comme les éléments accompagnant le salarié dans le développement de ses compétences et de son employabilité tout au long de sa carrière en mettant l'accent sur la polyvalence et la poly-compétence.

Dans le cadre du présent accord, la société met en œuvre :

- Un plateau mobilité TREMPLIN qui accompagnera les salariés de manière individuelle dans leur démarche de mobilité. Ce plateau couvrira la gestion de toutes les opérations de mobilité. Il sera également mobilisé à court terme, dans la mise en place d'un parcours mobilité dans le cadre de l'Accord de Rupture Conventionnelle Collective, conclu distinctement pour une durée déterminée.
- Un accompagnement individuel basé sur des entretiens et solutions modulaires en fonction des besoins individuels des employés : par exemple, définition du parcours professionnel et souhait de mobilité, évaluation des compétences MyPulse, aide à la rédaction du CV ou du profil Talent, préparation aux entretiens.
- Dans le cas de situation de reconversion partielle ou totale, Airbus Helicopters travaillera sur des solutions d'accompagnement individuel ou collectif par le biais de la formation, voire la requalification en s'appuyant sur les Académies.

### ARTICLE 3. Parcours professionnels et parcours formants

Afin de fluidifier la mise en œuvre de mobilité dans le cadre des parcours professionnels, il est nécessaire de formaliser les opportunités d'évolutions et passerelles entre métiers, en donnant une priorité à nos métiers critiques.

Dans ce cadre, deux formes de types de parcours seront mis en place en fonction des métiers :

- Un **parcours professionnel** précise les opportunités d'évolution au sein d'une filière ou d'une série de métiers. Il met en place une grille et un canevas d'opportunités accompagnant le salarié d'un métier A à un métier B puis à un métier C, sur le long terme. L'évolution au sein d'un parcours professionnel peut s'effectuer au sein d'une filière, comme c'est le cas dans la filière des emplois de la mécanique – Meca 4.0.
- Un **parcours formant** est un parcours dessiné pour accompagner la montée en expertise au sein d'un métier. Au sein du même métier, l'employé, accompagné de formation « en situation de travail », de formations spécifiques, de projet va être amené à augmenter son niveau d'expertise, ou à acquérir diverses compétences (poly-compétence) pour gagner en polyvalence.

Les parcours professionnels facilitant les mobilités d'un poste d'origine à un poste cible, il sera pris en considération l'aspect classification des métiers dans cette démarche. Une évaluation de la classification des métiers cibles fera partie intégrante de la mise en place d'un parcours professionnel.

Un premier volet de 30 parcours sera mis en place en 2021.

Le suivi de la mise en place de ces parcours se fera au sein des instances GEPP.

### ARTICLE 4. Transfert de savoirs et de connaissances

Dans le cadre de nos engagements sur l'Emploi et les Compétences, Airbus Helicopters souhaite insister sur le transfert de savoirs et de connaissances.

La transmission du savoir est un processus qui devra être mis en place dans le cadre des mobilités et départs.

Pour ce faire, il conviendra dans un premier temps d'identifier sur l'année 2021 les porteurs de connaissances critiques. Un processus spécifique sera déployé à cette occasion, qui sera renouvelé tous les ans dans le cadre des revues annuelles de People Review.

Pour la population identifiée comme possédant un savoir critique, une méthode adaptée est mise à disposition des managers et employés dans le cadre de départs ou de mobilités.

Pour tout autre mouvement, une solution simplifiée sera également mise à disposition et fera partie de tout processus de mobilité et de départ.

Ce sujet fera l'objet d'une information dédiée auprès de l'encadrement.

Le suivi de la mise en place se fera au sein de la commission GEPP.

Dans le cadre de la mise en avant de compétences d'excellence, la Direction s'engage à soutenir la participation des salariés Airbus Helicopters au concours de Meilleur Ouvrier de France.

### ARTICLE 5. Conditions nécessaires à l'internalisation de charge

Face à la baisse prévue de la charge directe en production, la Direction et les partenaires sociaux conviennent de collaborer pour **favoriser le développement de nouvelles activités permettant de limiter l'impact de cette baisse et de sécuriser l'emploi**. L'objectif est de **développer des activités rentables et robustes, créatrices de valeur ajoutée**.

Par ailleurs, un projet pilote de ré-internalisation d'activité à Marignane est lancé dès début 2021.

Suite à une analyse comparée « make or buy », la Direction accepte de planifier les activités nécessaires à cette relocalisation. Les partenaires sociaux seront impliqués dans ce projet pilote avec pour objectif l'optimisation du « business case » pour assurer la pérennité de cette activité et permettre de lancer d'autres projets.

Les partenaires sociaux seront informés mensuellement de l'évolution du projet et consultés à chaque fois que nécessaire sur les choix importants permettant d'assurer la viabilité de l'activité. L'expérience acquise au travers de ce projet devra permettre de contribuer à améliorer de façon continue la compétitivité de nos sites.

En effet, ce projet pilote doit permettre d'**expérimenter des solutions innovantes tant sur un plan industriel que social** : un bilan sera documenté par la Direction avec les partenaires sociaux après chaque étape du projet (appelée « gate ») pour standardiser les solutions pouvant contribuer à améliorer la compétitivité des sites en France et permettre le lancement d'autres projets de re-intériorisation.

L'objectif ultime est de permettre de créer de la charge sur la période 2022/2024 dans un contexte de baisse d'activité sur le site de Marignane.

A titre indicatif, concernant le projet **Airframe H225**, le scénario étudié porte sur une production effective dès début 2023 avec la création de 50 à 60 emplois en 2022, permettant de lancer la formation et de préparer le transfert effectif et la montée en cadence.

Outre ce projet pilote, des investigations seront menées pour étudier les opportunités de développement de la charge liée à :

- la réparation de composants dynamique ;
- la relocalisation d'activités de nos fournisseurs ;
- la prise en compte de nouveaux projets de développement (X6 et X8).

### **ARTICLE 6. Plan de recrutement 2021**

Airbus Helicopters s'engage dans une politique de recrutement pour l'année 2021 avec un volume de recrutement de **200 recrutements en France sur nos métiers critiques et en tension**, dont **30 embauches sur des métiers de production sur le site de Paris-Le Bourget**.

Ce plan de recrutement vise des métiers dit variables pour respecter notre objectif de réduction des métiers fixes en lien avec l'accord de Rupture Conventionnelle Collective.

En matière de recrutement et dans le contexte actuel, la priorité sera donnée à la **mobilité interne au sein du groupe Airbus** et à notre **politique Emploi Jeunes** avant tout autre recrutement externe.

Une attention toute particulière sera portée, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique recrutement, au bon respect de nos engagements en termes de **diversité**, conformément aux accords collectifs du groupe Airbus Group et aux accords Airbus Helicopters applicables.

### **ARTICLE 7. Plan Emploi Jeunes**

Plus que jamais en temps de crise, l'engagement sociétal d'Airbus Helicopters dans la formation et l'emploi des jeunes prend tout son sens. Notre politique Emploi Jeunes a pour but :

- **d'investir sur le long terme sur la formation** des jeunes dans les métiers de l'aéronautique ;
- **de garantir une bonne mixité dans l'entreprise** et de participer au renouvellement des générations, en permettant le transfert de savoirs et de compétences entre générations ;
- **d'acquérir des compétences techniques et digitales émergentes.**

A ce titre la Direction s'engage à trois égards dans une **Politique Emploi Jeunes** :

- la **formation des jeunes** en accueillant **plus de 600 jeunes en formation** sur tous types de contrats (apprentissage, stages, CIFRE, VIE) ;
- **l'emploi des jeunes** avec **25% de nos recrutements** en provenance de nos filières de pré-recrutement (apprentissage, stages, CIFRE, VIE) ;
- **l'emploi des jeunes** avec **33% de nos recrutements** sur une population de jeunes d'âge égal ou inférieur à 26 ans ;
- **la valorisation du concours du Meilleur Apprenti de France** dans le cadre de la formation de nos apprentis.

Pour l'année 2021, en raison du contexte particulier du gel des embauches en 2020, les engagements sur l'emploi des jeunes (25% de nos recrutements en provenance de nos filières de pré-recrutement) couvriront les jeunes sortants en 2020 et 2021.

Le suivi de ces engagements sera présenté lors des réunions de la commission GEPP et en groupe paritaire de suivi du plan TREMPLIN, tel que défini au Chapitre VI du présent accord.

### ARTICLE 8. Synthèse des engagements sur l'emploi

	Marignane	Paris Le Bourget	Total
<b>Recrutement 2021</b>	<b>165</b>	<b>35</b>	<b>200</b>
<b>Politique Emploi Jeune</b>	25 % des recrutements issus de la politique Emploi Jeunes		<b>50</b>
	33 % des recrutements d'âge égal ou inférieur à 26 ans		<b>66</b>
<b>Politique Apprentissage</b>	~340 apprentis en formation chaque année	~40 apprentis en formation chaque année	<b>380</b>
	~200 nouveaux apprentis pour la campagne 2021	~25 nouveaux apprentis pour la campagne 2021	<b>225</b>
<b>Politique Stages</b>	130 stagiaires / ans pour des stages de plus de 3 mois 70 stagiaires / an pour des stages de moins de 2 mois		<b>200</b>
<b>Politique CIFRE</b>	30 CIFRE en permanence sur des contrats de recherche ~10 nouveaux contrats / an		<b>30</b>
<b>Politique VIE</b>	45 VIE en mission dans le monde entier ~ 25 nouvelles missions par an		<b>45</b>

## **ANNEXE 5 : Conditions de mobilité groupe Airbus**