



**ACCORD DE GROUPE EADS EN FRANCE
SUR UN DISPOSITIF INTERGENERATIONNEL**

ENTRE

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V. représentée par Monsieur Frédéric AGENET, 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 :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PP", "JFK", "srl", and "EDS".

PREAMBULE

Le présent accord de Groupe intervient en application de la loi du 1^{er} mars 2013, qui suit l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, portant création du contrat de génération.

Face au double enjeu du chômage des jeunes et de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à l'emploi, de maintenir et de développer l'emploi des seniors et enfin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans cette optique, une négociation a été organisée, précédée d'un diagnostic préalable, qui figure en annexe du présent accord.

L'accord qui en résulte, valable pour la période 2013-2015, reconduit ou renforce sur certains aspects, la politique globale concernant les salariés de 50 ans et plus, élaborée à l'occasion de deux accords successifs de 2005 et de 2009. Elle est complétée par un plan d'action destiné à favoriser l'intégration des jeunes, et à organiser la coopération entre les générations, notamment au travers de la nécessaire transmission des compétences.

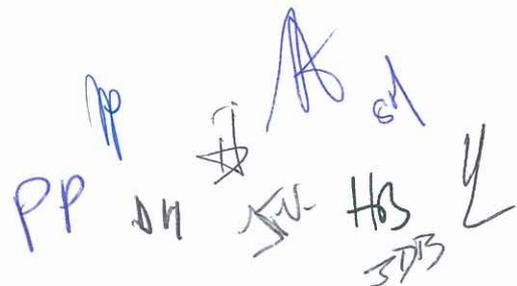
Les actions du présent accord respectent le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, comme entre les générations.

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 fixé 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PP', 'DH', 'JUL', 'HB', 'SDS', and 'L'.

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

L'objectif global au niveau du Groupe de recrutements en contrat à durée indéterminée de jeunes répondants 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 chacune des années de la période 2013-2015.

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.

Une attention particulière est apportée pour maintenir une proportion d'embauches de femmes conforme aux objectifs du Groupe et à l'accord EADS sur la mixité professionnelle.

- *Indicateur de suivi*

Pour chacune des catégories professionnelles, deux indicateurs annuels de suivi sont mis en place:

- Le nombre total de recrutements de jeunes
- La proportion de jeunes dans les recrutements totaux effectués.

Ces indicateurs distinguent 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 s'assure que les jeunes ont accès à la formation professionnelle en fonction des besoins identifiés dans le plan de formation.

- *Indicateurs de suivi*

Deux indicateurs annuels de suivi sont mis en place:

- Le nombre et le pourcentage de jeunes ayant suivi une formation, comparativement à l'ensemble des salariés.

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

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

A - Modalités d'accueil dans l'entreprise

L'accueil d'un salarié au sein de l'entreprise, quel que soit son âge, est un facteur déterminant pour assurer une bonne intégration professionnelle.

A cette fin, un livret d'accueil lui est remis à son arrivée dans l'entreprise.

JFK AP A PP JH S11
HS JDB L

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.

En outre, 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^{ème} 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.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PP", "04", "JFK", "HOB", "SAB", "SA", and "L".

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 de suivi entre le jeune, son référent et sa hiérarchie

Un entretien de suivi 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.

D - Echancier de l'action et indicateur de suivi

La généralisation du recours au référent devra être effective au plus tard à la fin de l'année 2013 dans chacune des sociétés du périmètre de l'accord.

L'indicateur de suivi, établi annuellement, porte sur le nombre de référents désignés dans le périmètre de l'accord pour les années 2013 à 2015.

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.

En parfaite cohérence avec la charte de mobilisation en faveur du développement des formations par alternance signée avec l'Etat le 28 juin 2011, le Groupe se fixe pour objectif d'atteindre l'obligation légale en vigueur, soit 4% d'alternants d'ici à fin 2014 et 5% au plus tard à l'issue de la période couverte par le présent accord, sous réserve que le contexte économique le lui permette.

Le Groupe a pour ambition que chaque contrat d'alternance mené à terme et sanctionné par l'obtention du diplôme, débouche sur une embauche, en priorité dans l'une de ses filiales ou à défaut dans l'une de ses entreprises sous-traitantes.

A cet effet, il s'assure que les candidatures des jeunes diplômés issus de l'alternance sont systématiquement examinées dans le processus de recrutement.

En outre, le Groupe met en place d'ici à la fin de l'année 2013 un vivier des jeunes diplômés issus de l'alternance qui n'ont pas été embauchés directement dans leur entreprise formatrice. Ce vivier permet la circulation des candidatures entre les Sociétés du Groupe. Si cela s'avère nécessaire, il prend contact avec les services locaux de l'emploi pour leur faire connaître qu'il dispose de candidatures non affectées.

Conscient des difficultés que rencontrent certains de ses sous-traitants pour embaucher des jeunes souvent plus attirés par les grandes entreprises, le Groupe encourage les initiatives d'alternance partagée avec ses entreprises sous-traitantes. Afin d'en faciliter la mise en œuvre, l'alternance partagée devra être située dans le même bassin d'emploi.

MP A PP H ST
OH JK HS SD S

Enfin, la formation en alternance doit contribuer au renforcement de la mixité des emplois.

- *Indicateurs de suivi*

Les indicateurs annuels de suivi portent sur :

- Le nombre et le pourcentage d'alternants dans le Groupe
- Le pourcentage de jeunes alternants embauchés dans le Groupe à l'issue de la période d'alternance (par rapport au nombre d'alternants), en distinguant chaque groupe d'alternants (Groupe I, Groupe II et Groupe III tels que définis dans l'accord National Métallurgie du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle).

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

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

Il est tout d'abord rappelé que le recours aux stages étudiants n'a pas pour vocation de pourvoir à des postes de travail permanent ou de se substituer au travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée. Les stages doivent donner lieu à l'établissement d'une convention tripartite.

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. Dans ce cadre, le Groupe met en œuvre une évaluation systématique des stagiaires en fin d'études permettant de constituer un vivier de jeunes diplômés dont le profil correspond à ses domaines de compétences clés tels qu'identifiés dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- *Echéancier de l'engagement et indicateurs de suivi*

Le Groupe a pour objectif de mettre en place un vivier des anciens stagiaires avant la fin de l'année 2013.

Les indicateurs annuels de suivi portent sur :

- Le nombre de stages effectués au sein du Groupe,
- Le nombre de recrutements en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en intérim effectués parmi les candidatures du vivier.

Ces indicateurs distinguent les hommes et les femmes.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'PP', 'AH', 'SH', 'HS', 'JDB', and 'L'.

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, on entend par « senior » 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 de recruter 20 % des candidats externes âgés de 50 ans et plus sélectionnés dans le processus final de recrutement (« short list »).

A. Contenu de l'action

Les Parties signataires précisent que les mesures suivantes déjà mises en œuvre dans le cadre du précédent accord sont confirmées :

- 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 en matière de diversité et en particulier celle concernant l'âge, dispensée aux acteurs du processus de recrutement.
- Poursuite de la sensibilisation des hiérarchies régulièrement impliquées dans le processus de recrutement.

Afin d'assurer le suivi des candidats âgés de 50 ans et plus tout au long de la procédure de recrutement, leurs candidatures sont identifiées par la structure de recrutement et de mobilité du Groupe.

B. Indicateurs de suivi

Les indicateurs annuels de suivi sont les suivants :

- Nombre total de candidats externes âgés de 50 ans et plus rapporté au nombre total de candidatures externes reçues pour des postes ouverts au recrutement,
- Nombre de candidats externes âgés de 50 ans et plus finalement retenus rapporté au nombre de candidats externes âgés de 50 ans et plus pour lesquels un rendez-vous a été organisé avec la hiérarchie.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "App" and various initials.

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

L'objectif retenu au niveau du Groupe consiste à repousser de 6 mois l'âge moyen de la cessation d'activité professionnelle pour le personnel Cadre et le personnel Non Cadre âgé de 55 ans et plus, à l'issue de la période 2013-2015.

- *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 2012, soit 61,7 ans pour les Cadres et 59,9 ans 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

En cas de modification du périmètre de l'accord durant la période 2013-2015, l'âge moyen de référence est recalculé de façon à neutraliser l'effet de cette modification et à raisonner à périmètre constant.

Cet indicateur est établi chaque année.

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

A. Gestion des carrières

Dans la continuité des accords de Groupe conclus en 2005 et en 2010, 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.

Le Groupe EADS confirme ainsi son refus de recourir dans sa politique salariale à des mesures catégorielles fondées sur l'âge. De plus, les sociétés du Groupe garantissent aux salariés âgés de 50 ans et plus un pourcentage de bénéficiaires d'une augmentation individuelle de salaire et un

montant moyen (en euros) de ces augmentations individuelles comparables à ceux des salariés âgés de moins de 50 ans.

Enfin, dans le contexte de l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, un groupe de réflexion composé des parties signataires de l'accord sera mis en place durant la période couverte par le présent accord, en vue d'évaluer les conséquences de cet allongement sur les pratiques de gestion des carrières et de faire des propositions d'évolution pouvant déboucher éventuellement sur une négociation.

- *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. Bilan d'étape professionnel

Les Parties Signataires rappellent leur attachement au bilan d'étape professionnel qu'elles considèrent comme un outil complémentaire à la gestion de carrière.

Tous les salariés inscrits sont informés, au moment de l'élaboration du plan de formation, de la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel après 25 ans de carrière professionnelle dans le Groupe EADS ou à partir de leur 45ème anniversaire sous réserve de bénéficier d'une ancienneté de deux ans. A cette occasion, la Direction leur rappelle également leurs droits relatifs au bilan de compétences et à une action de professionnalisation.

Cette procédure est effectuée tous les ans à l'initiative de la fonction Ressources Humaines du site où le salarié est inscrit et la hiérarchie en est tenue informée.

Le bilan d'étape professionnel est effectué pendant le temps de travail, par un organisme extérieur figurant au catalogue de la formation et choisi par le salarié. Ce bilan a pour objet, à partir d'un diagnostic partagé par la hiérarchie et le salarié, de permettre à ce dernier d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et de déterminer ses objectifs de formation, en liaison avec sa hiérarchie.

À cet effet, les conclusions du bilan d'étape professionnel donnent systématiquement lieu à une discussion formalisée entre le salarié et sa hiérarchie lors de l'entretien annuel d'évaluation des performances. À l'issue de cette discussion, le bilan d'étape peut se traduire par l'établissement d'un plan de développement individuel incluant des actions de formation. Celles-ci sont inscrites

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "APP", "HB", "JDB", "JFK", "04", and "SD".

de façon prioritaire dans le plan de formation de l'établissement et peuvent également être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

La fonction Ressources Humaines et la hiérarchie sont en charge de la mise en œuvre des actions inscrites dans le cadre du plan de développement individuel.

Un suivi qualitatif du bilan d'étape professionnel et des suites qui lui auront été données est assuré par la fonction Ressources Humaines dans les 6 mois qui suivent la réalisation du bilan d'étape professionnel.

Le salarié bénéficie de la possibilité de renouveler le bilan d'étape professionnel tous les 5 ans.

- *Indicateurs de suivi*

Le nombre de bilans d'étape professionnels réalisés est établi chaque année au niveau du Groupe.

Un bilan synthétique des actions engagées à l'issue des bilans d'étape professionnels est établi aux mêmes échéances.

C. 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 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 pour ceux âgés de 50 ans et plus.

Toutefois, en l'absence de tels entretiens au sein d'une entreprise, le processus suivant est reconduit pour assurer aux salariés âgés de 50 ans et plus un accès normal à la formation professionnelle :

- Tout salarié âgé de 50 ans et plus n'ayant pas suivi d'action de formation pendant deux ans sera informé par écrit (courriel avec suivi, note...) de la nécessité de prendre l'initiative d'une action de formation liée à son activité professionnelle actuelle ou future et que sa demande sera considérée comme prioritaire dans le cadre du plan de formation.
- Cette information est envoyée aux salariés concernés par la fonction Ressources Humaines avec copie à la hiérarchie avant clôture de la procédure de recueil annuel des besoins de formation.
- Tout salarié âgé de 50 ans et plus n'ayant pas suivi de formation depuis plus de trois ans sera convoqué en entretien par un représentant de la fonction Ressources Humaines pour faire le point de sa situation au regard de la formation.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like "PP", "DW", "HOS", "JFK", "SDB", and a large "L" or "U" mark.

- *Indicateurs de suivi*

Les indicateurs annuels de suivi portent sur :

- Le nombre et le pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus n'ayant pas suivi de formation depuis 2 ans,
- Le nombre d'actions de formation suivies par les personnels âgés de plus et de moins de 50 ans.

D. 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.

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, lesquelles seront renforcées durant la période 2013-2015.

- *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 in blue ink: NP, A, PP, JH, SH, DU, JFK, HB, JDB, and a large checkmark.

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 prévisible 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 privilégier deux axes de travail majeurs dans le cadre du plan d'action 2013-2015 et au-delà :

- 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 de l'adéquation (actuelle et future) santé/contraintes au poste de travail.

En cas de difficultés d'adaptation au poste de travail, immédiates ou prévisibles à plus ou moins long terme, 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,

PP AP AB JH SA
DH JKW-HB SDB L

spécifiquement 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).

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 et 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.

Une consolidation au niveau du Groupe des informations disponibles relatives à l'enquête EVREST sera présentée au Comité National France à l'occasion du bilan de l'accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "APP", "JFK", "HB", "S1", and "L".

6. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans les deux accords précédents, le Groupe EADS a mis en place des mesures permettant de mieux gérer la prolongation de l'activité professionnelle, tout en la conciliant avec différentes formes d'aménagement de la fin de carrière, afin de mieux prendre en compte les aspirations et les capacités personnelles des salariés.

Ces mesures sont reconduites en l'état. Les parties signataires conviennent de se réunir sitôt que l'évolution du régime général actuel de retraite leur permettra d'apprécier le bien-fondé desdites mesures.

A. Congé de fin de carrière

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 et ses avenants, relatif au compte épargne temps et en particulier celles portant sur l'utilisation du sous compte « congé de fin de carrière », les salariés du Groupe EADS ont la possibilité d'anticiper leur départ en retraite sous la forme d'un congé bloqué d'une durée maximale de 18 mois, abondement de l'entreprise inclus.

Par exception à la règle ci-dessus, les parties signataires conviennent que les salariés qui se situent à trois ans au plus de leur départ à la retraite à taux plein 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.

B. Aménagement du temps de travail

Les salariés régis par un temps de travail horaire et qui se situent à trois ans au plus de leur départ à la retraite à taux plein, 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.

C. Temps partiel aidé

Dans les trois ans qui précèdent le départ à la retraite à taux plein, les salariés peuvent bénéficier à leur demande d'un passage à temps partiel qui ne pourra pas être inférieur à 50% de l'horaire 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 le salaire reconstitué à temps plein.

De plus, en raison de leurs situations particulières, cinq catégories de salariés peuvent bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel ; il s'agit :

- des salariés ayant effectué en une ou plusieurs périodes, dans une ou plusieurs sociétés du Groupe, quinze ans au moins de travail de nuit ou en équipes successives,
- des salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 %,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PP", "JEL", "DH", "JAS", "AP", "SM", "HB", "SDB", and a large checkmark.

- 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 des cinq catégories énumérées ci-dessus 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.

D. 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.

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.

MP OPP P
 JH JFK JDS
 HBS
 SM
 L

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.

E. Dispositif spécifique de départ anticipé

Un dispositif spécifique de départ anticipé est mis en place pour les salariés qui ont été confrontés durant leur carrière dans les sociétés du Groupe aux situations professionnelles suivantes :

- 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,
- Maladies professionnelles et accidents du travail reconnus ayant entraîné une incapacité supérieure à 10 % notifiée par la caisse primaire d'assurance maladie.

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

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 normale de leur départ à la retraite.

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

MP PP A 04 JFG HB 3713 2

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.

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 les démarches 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 au besoin 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.

Lorsque le départ du salarié est envisagé au-delà de trois ans, le traitement du volet « départ à la retraite » est reporté à un entretien ultérieur situé 3 ans avant le départ.

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

JFC
DH
PP
JDB
HOB
ST

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 statutaire 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.

D. Indicateurs de suivi

- o Nombre de tuteurs dans le Groupe
- o Nombre de tuteurs seniors dans le Groupe
- o Nombre d'entretiens de préparation du départ à la retraite réalisés 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 :

- a. l'actualisation des données mentionnées au diagnostic,
- b. le suivi des indicateurs 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "PP", "MH", "OH", "HB", "SD", and "L".

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.

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.

B. Champ d'application

Conformément à l'article R 5121-26 du code du travail, le présent accord s'applique aux sociétés de trois cents salariés et plus au 31 décembre 2012, telles que listées en annexe.

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

Le présent accord de Groupe entre en vigueur à la date de sa signature, et arrivera à échéance le 31 décembre 2015. Il se substitue dans son intégralité aux dispositions de l'accord du 20 novembre 2009 relatif au développement de la seconde partie de carrière.

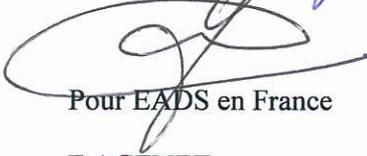
Le présent accord cessera de plein droit de produire ses effets au terme de cette période.

D. Dépôt

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

JFK MP
JH
PP HB
SDB SM

Fait à Paris, le 18 juillet 2013


Pour EADS en France

F.AGENET

Pour les Organisations Syndicales représentatives

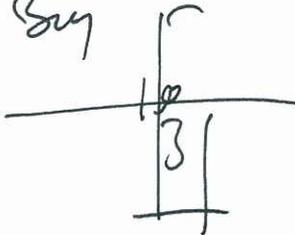
CFDT

Didier Macquans 
J.M. PEETERS 

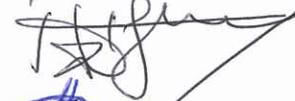
CFE-CGC

Audovic Auchevy 

CFTC

Henri Bay 

CGT

DESVIIGNES 
SALES. Miguel 

FO

Damien Bloquet 
Patrice Petetin 
Jean-François Knepper 

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIÉTÉS ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD

- **AEROLIA** 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 Toulouse cedex 3
- **AIRBUS SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte 31700 Blagnac
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** – 316 route de Bayonne BP14-31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS CIMPA** - 1 avenue de la Cristallerie - 92310 Sèvres
- **ASTRIUM SAS** – 12 rue Pasteur – 92150 Suresnes
- **SPOT IMAGE** - 5 rue des Satellites -31400 Toulouse
- **SODERN** – 20 avenue Descartes BP23- 94451 Limeil Brévannes cedex
- **EUROCOPTER** – Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex
- **EADS SECA** - 1 Boulevard du 19 mars 1962 - 95500 Gonesse
- **EADS France** – 37 boulevard de Montmorency -75016 PARIS
- **CASSIDIAN SAS** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **CASSIDIAN TEST & SERVICES** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **APSYS** - 1 boulevard Jean Moulin – METAPOLE - 78990 Elancourt
- **EADS SOGERMA SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal – 17300 ROCHEFORT
- **EADS COMPOSITES AQUITAINE SAS** -19 route de Lacanau - 33160 Salaunes
- **GIE ATR** – 1 allée Pierre Nadot – 31712 Blagnac Cedex

JFK
PP
HB
SDB
SH

