



Accord de groupe 32870 du 7 juillet 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité et à l'inclusion

Avertissement :

La consolidation du présent texte a été effectuée sur la base des textes communiqués par le client. En l'absence de communication de l'ensemble des textes modificateurs, COGNITEO ne saurait être tenu responsable d'une consolidation incomplète.

Informations relatives à la consolidation :

Modifié par l'Avenant n°1 du 27 octobre 2023

Entre
Airbus SAS, représentée par Monsieur le Directeur des Ressources Humaines France, agissant par délégation, en qualité de représentant de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le Périmètre d'Application des accords de groupe,
d'une part,
et
Les organisations syndicales représentatives au niveau du Périmètre d'Application des accords de groupe, en la personne des coordinateurs syndicaux,
d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties",

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Table des matières

Titre 1. Dispositions générales**1.1 Objet du présent accord et modalités d'application**

1.1.1 Objet du présent accord

1.1.2 Modalités d'application

1.2 Périmètre d'application de l'accord**Titre 2. Les objectifs et les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes****2.1 Recrutement**

2.1.1 Bilan de l'accord précédent

2.1.2 Objectifs

2.1.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

2.1.4 Indicateurs de suivi

2.1.4.1 Indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE

2.1.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

2.2 Formation

2.2.1 Bilan de l'accord précédent

2.2.2 Objectifs

2.2.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

2.2.4 Indicateurs de suivi

2.2.4.1 Indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE

2.2.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

2.3 Rémunération

2.3.1 Bilan de l'accord précédent

2.3.2 Objectifs

2.3.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

2.3.4 Indicateurs de suivi

2.3.4.1 Indicateur Groupe annuel intégré dans le module BDESE

2.3.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

2.4 Promotions

2.4.1 Bilan de l'accord précédent

2.4.2 Objectifs

2.4.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

2.4.4 Indicateurs de suivi

2.4.4.1 Indicateur Groupe annuel intégré dans le module BDESE

2.4.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

Titre 3. Mesures en faveur de la parentalité**3.1 Congés de maternité et d'adoption**

3.1.1 Mesure relative à la déclaration de grossesse

3.1.2 Mesure relative à l'attribution du budget de politique salariale

3.1.3 Mesure relative à la garantie du montant de la part variable

3.1.4 Mesure relative au retour de congé de maternité et d'adoption

3.2 Congé parental d'éducation

3.3 Congé de présence parentale

3.4 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

3.5 Aménagement horaire dans le cadre de la parentalité

3.6 Création d'un indicateur de Groupe annuel intégré dans le module BDESE

Titre 4. Mesures en faveur de la diversité sociale

4.1 Bilan de l'accord précédent

4.2 Objectifs

4.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

4.4 Indicateurs de suivi

Titre 5. Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

5.1 Constat

5.2 Objectifs

5.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

5.3.1 Développement et élargissement des actions d'information, de communication et de sensibilisation

5.3.2 Mise en oeuvre d'un réseau interne dans chaque société du périmètre de l'accord et au niveau du groupe

5.3.3 Mesures en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap

5.3.4 Mesures en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

5.3.5 Mesures en faveur du maintien dans l'emploi et de l'évolution dans l'emploi

5.3.6 Mesures d'accompagnement individuel des salariés reconnus RQTH

5.4 Indicateurs de suivi

Titre 6. Neurodiversité ou diversité cognitive

6.1 Constat

6.2 Objectifs

6.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

6.4 Indicateurs de suivi

Titre 7. Inclusion

7.1 Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

7.2 Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

7.3 Moyens communs de lutte contre toute discrimination et tout harcèlement

7.3.1 Le Code de conduite Ethics & Compliance

7.3.2 La procédure d'alerte

Titre 8. Suivi de l'accord

8.1 Les indicateurs de suivi de l'accord

8.2 Le bilan au niveau du Groupe

8.3 Le suivi au niveau des sociétés du périmètre d'application de l'accord

8.3.1 Dispositions générales

8.3.2 Application dans les sociétés de plus de 300 salariés

8.3.3 Application dans les sociétés de moins de 300 salariés

Titre 9. Dispositions finales

9.1 Durée et entrée en vigueur

9.2 Révision

9.3 Interprétation de l'accord

9.4 Dépôt et publicité

9.5 Publication de l'accord

9.6 Communication de l'accord

GLOSSAIRE

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

ANNEXE 2 - Principales dispositions du Code du travail en matière d'égalité professionnelle, de discrimination, et de protection légale en cas de maternité.

PREAMBULE

Par le biais du dialogue social et de la négociation collective, les règles applicables dans le Groupe, issues des accords fondateurs de 1970, ont évolué au gré des réformes légales mais également en raison de l'évolution des entreprises du Groupe et du contexte sociétal français. Depuis les accords d'origine, de nombreux textes (environ 150) sont intervenus dans chacune des sociétés du Groupe, venant modifier, adapter ou aménager les règles applicables.

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

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

Ces négociations ont eu pour principal objectif de réécrire les statuts actuels afin qu'ils répondent aux besoins de performance économique et industrielle de l'entreprise tout en étant au service de la politique d'emploi, du pouvoir d'achat et du progrès social, cet ensemble garantissant qualité de vie au travail, engagement, responsabilisation et attractivité.

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

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

A cet effet, les Parties signataires ont convenu de continuer cette période de dialogue social intense au travers de différentes négociations,

notamment la négociation portant sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'inclusion dans le groupe en France.

Depuis de nombreuses années, le Groupe Airbus a entrepris une réflexion profonde sur sa raison d'être, sa culture et ses valeurs : le respect de soi, le respect des autres et le respect de la planète en font partie intégrante.

En cohérence avec les valeurs d'Airbus et dans la continuité de sa politique de droits humains, les Parties signataires ont souhaité négocier cet accord «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité et à l'inclusion» afin de réaffirmer l'engagement socialement responsable de notre groupe et l'intégrer dans sa stratégie de développement.

Les Parties signataires considèrent ces thématiques comme un enjeu majeur pour notre groupe et les sociétés qui le composent, dans la mesure où elles permettent la coexistence de profils variés, de cultures et de réalités à la fois différentes et complémentaires qui sont sa force.

Elles entendent ainsi poursuivre et moderniser leurs actions dans le cadre d'un lieu de travail inclusif, favorisant une diversité de ses effectifs et de ses talents.

Pour l'accompagner, les Parties signataires entendent regrouper au sein d'un seul accord l'ensemble des actions menées dans les domaines traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité sociale, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, de la neurodiversité et de l'inclusion.

Le présent accord est ainsi conclu en application :

- De l'accord de Groupe Airbus relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018 qui constitue un accord de méthode au sens de l'article L. 2242-10 du Code du travail ;
- Des articles L. 2242-1 alinéa 2 et R. 2242-2 et suivants du Code du travail et L. 2242-17 (2°, 3° et 4°) du même Code, relatif notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Des articles L. 1142-8, L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail ;
- De l'article L. 5213-6 et suivants du Code du travail ;

Il est entendu entre les Parties qu'en cas d'évolution des dispositions ultérieures de dispositions de branche s'imposant directement aux entreprises, les dispositions du présent accord y faisant référence évolueront en conséquence automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de négocier un avenant au présent accord. Il en sera de même en cas d'évolution des dispositions légales ou réglementaires impératives auxquelles il est fait référence dans le présent accord.

Titre 1. Dispositions générales

1.1 Objet du présent accord et modalités d'application

1.1.1 Objet du présent accord

Le présent accord porte sur les mesures relatives à la fois à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la diversité sociale, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à la neurodiversité et à l'inclusion.

S'agissant particulièrement des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient de préciser que si certains thèmes prévus par les articles L. 2242-17, L. 2242-18 et L. 2242-19 du Code du travail ne font pas l'objet de dispositions particulières dans le présent accord, c'est qu'il a été constaté, lors de cette négociation, qu'ils faisaient l'objet d'autres accords d'entreprise ou de groupe.

1.1.2 Modalités d'application

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

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

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

Il convient cependant de préciser que les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au thème particulier du handicap. Les dispositions en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, mises en place au niveau des sociétés ou des établissements du périmètre du présent accord et applicables au jour de l'entrée en vigueur de celui-ci, ne sont pas éteintes par les dispositions du présent accord de groupe. Elles continueront pleinement de s'appliquer. Les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord en vertu de l'Article 1.2 pourront donc, sur ce thème particulier, continuer à négocier à leur niveau des dispositions conventionnelles.

Au-delà de ce thème particulier et des exceptions prévues au sein du présent accord, il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ne pourront, en aucune manière, renégocier postérieurement à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogeant au présent accord et à ses éventuels avenants.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

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

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

Titre 2. Les objectifs et les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sur la base d'une analyse comparative de la situation du personnel féminin et masculin dans le Groupe Airbus, établie à partir d'éléments quantitatifs et objectifs, le présent accord définit des objectifs de progression, ainsi que les actions permettant de les atteindre, pour les

années 2024, 2025, 2026 et 2027. Ces objectifs et les actions qui y sont associées sont accompagnés d'indicateurs chiffrés. Aussi, conformément à l'article R.2242-2 du Code du travail, les objectifs fixés et les actions permettant de les atteindre s'articulent autour de plusieurs domaines d'actions. Les Parties signataires ont retenu les 4 domaines suivants :

- Le recrutement (Article 2.1) ;
- La formation (Article 2.2) ;
- La rémunération (Article 2.3) ;
- La promotion professionnelle (Article 2.4).

Les Parties signataires ont également convenu d'ajouter à ces 4 domaines d'actions des mesures spécifiques en faveur de la parentalité (Titre 3).

2.1 Recrutement

2.1.1 Bilan de l'accord précédent

Les Parties constatent que l'objectif de recrutement de femmes dans la catégorie socio-professionnelle des Ingénieurs et Cadres au niveau du Groupe, tel que défini dans l'accord précédent, est presque atteint (34 % en 2022 pour un objectif fixé à 35 %), avec des disparités selon les entités du groupe.

Les Parties constatent également que l'objectif de recrutement de femmes dans la catégorie socio-professionnelle des Techniciens, Ouvriers et Maîtrise atelier au niveau du Groupe, tel que défini dans l'accord précédent, est presque atteint (13,7% en 2022 pour un objectif fixé à 15%). Cependant, nous notons positivement que la même catégorie socio-professionnelle élargie aux Administratifs nous amène à atteindre un recrutement de femmes proche de 20%.

Ces objectifs demeurent néanmoins toujours difficiles à atteindre dans un contexte de retour de crise sanitaire de la Covid-19 et compte tenu des difficultés de recrutement actuelles.

Il demeure que les Parties font le constat d'une évolution positive, notamment au regard des actions mises en œuvre pour encourager la mixité dans l'ensemble des métiers du Groupe Airbus, ces actions se renouvelant avec un véritable dynamisme.

2.1.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- Poursuivre les objectifs visant à encourager la mixité dans l'ensemble des métiers du Groupe Airbus au sein de toutes les catégories socio-professionnelles et plus spécifiquement, tendre vers la parité au sein de toutes les catégories socio-professionnelles et respecter les objectifs minimaux suivants au niveau du Groupe :
- 35 % minimum d'embauches de femmes au sein de la catégorie socio-professionnelle des Ingénieurs et Cadres au niveau du Groupe ;
- 15% minimum d'embauches de femmes au sein de la catégorie socio-professionnelle des Techniciens, Ouvriers et Maîtrise atelier au niveau du Groupe ;
- Maintenir l'objectif de 33 % d'embauches de femmes au niveau du Groupe, toutes catégories professionnelles confondues ;
- Tendre vers la cible de 25 % de femmes Cadres dirigeants d'ici 2025 ;
- Poursuivre les sensibilisations et les formations de l'ensemble des recruteurs, des HRBP, des managers et des tuteurs du Groupe sur les ambitions liées à l'égalité professionnelle au regard des objectifs fixés ;
- Élargir le vivier de talents féminins du Groupe pouvant accéder à des postes de Cadres supérieurs et de Cadres dirigeants ;
- Élargir l'information et la sensibilisation à nos métiers à l'externe dans les collèges et lycées et dans les diverses institutions ;
- Promouvoir les candidatures féminines dans le cadre de la mobilité professionnelle ou géographique dans le Groupe.

2.1.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'Article 2.1.2, et permettre ce faisant de développer la part des femmes au sein de toutes les catégories socio-professionnelles, y compris au sein des Cadres dirigeants, le Groupe Airbus mettra en oeuvre les actions suivantes :

- **Sensibiliser en interne tous les acteurs de l'entreprise :**
 - Communiquer et promouvoir le présent accord ;
 - Mettre en place des actions de sensibilisation générales sur les stéréotypes, l'égalité professionnelle et la mixité comprenant des formations spécifiques sur les biais cognitifs et le recrutement inclusif ;
 - Mettre en place des formations spécifiques afin de prévenir toute forme de harcèlement et d'agissements sexistes ;
 - Mettre à disposition des HRBP et des managers des outils pour animer des ateliers sur les sujets liés à la diversité ("Workshop in a box"), comprenant notamment le traitement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Sensibiliser les recruteurs, les managers et les HRBP sur les objectifs de recrutement au travers de guidelines spécifiques.
- **Processus de recrutement :**
 - Afin de rester vigilants sur la formulation et l'inclusivité des offres d'emploi, mettre à disposition des managers et des recruteurs des guidelines sur le langage inclusif afin de s'assurer que les offres d'emploi soient non "genrées" ;
 - Veiller à ce que les recruteurs s'assurent, par principe, de la présence dans les "short lists" d'au moins un curriculum vitae de femme, dès lors que le nombre de candidatures le permet et à compétences égales entre les candidats ;
 - Renforcer les formations existantes pour tous les recruteurs afin de veiller à l'application du principe de non-discrimination.
- **Parrainage/Marrainage :**
 - Poursuivre les actions de Parrainages et de Marrainages, notamment au travers des partenariats existant avec des associations, à l'instar de l'association Capital Filles qui accompagne des jeunes filles des quartiers populaires et des territoires ruraux en les mettant en relation avec des Mairaines volontaires de l'entreprise, afin de :

- Renforcer la confiance des jeunes filles en elles-mêmes et en leur avenir professionnel ;
 - Les inviter à découvrir les filières d'avenir, notamment scientifiques, technologiques, numériques et industrielles, encore traditionnellement masculines ;
 - Les accompagner dans leurs choix de formation et d'orientation.
- **Sensibiliser aux métiers en interne :**
 - Encourager au niveau des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord toutes les initiatives permettant de promouvoir l'accès du personnel féminin ou masculin au sein des métiers et niveaux dans lesquels la représentation des femmes ou des hommes est plus faible ;
 - Encourager et soutenir les réseaux professionnels féminins internes pour promouvoir certains métiers scientifiques et techniques dans lesquels la proportion de femmes est plus faible ;
 - Inciter les salariés à participer au programme "vis-ma-vie" et développer ce programme dans toutes les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord.
 - **Promouvoir des métiers à l'externe auprès des femmes :**
 - Promouvoir nos métiers techniques auprès des populations féminines. Pour cela, poursuivre des initiatives de promotion des métiers de l'industrie aéronautique et spatiale auprès d'organismes extérieurs travaillant sur l'orientation, la formation, ou encore la féminisation de métiers techniques (ex : "Féminisons les métiers de l'Aéronautique et du Spatial en lien avec Air Emploi", "Elles Bougent", etc...) ;
 - Poursuivre les actions de sensibilisation et de communication sur nos métiers au travers du dispositif « ingénieurs pour l'école » (IPE) ;
 - Poursuivre nos efforts de communication à l'attention des écoles, des Centres de Formation des Apprentis (CFA), de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), des groupements d'établissements (GRETA), des organismes de conseil et de formation, des opérateurs de compétence (OPCO) etc.
 - **Faciliter les recrutements externes de femmes dans la catégorie "executive" (emplois supérieurs à la classe 16) afin de tendre vers notre cible de 25% de femmes cadres dirigeants d'ici 2025.**

2.1.4 Indicateurs de suivi

Afin de permettre un suivi des objectifs visés à l'Article 2.1.2, les Parties ont souhaité, au travers du présent accord, mettre en place deux types d'indicateurs :

- Des indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE (Article 2.1.4.1) ;
- Des indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord pour réaliser son bilan (Article 2.1.4.2).

2.1.4.1 Indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE

Les indicateurs Groupe annuels de suivi intégrés dans le module BDESE sont les suivants :

- Effectifs Femmes/Hommes pour le Groupe en France par année et par catégorie professionnelle ;
- Répartition des effectifs Femmes/Hommes au sein des alternants pour le Groupe en France ;
- Répartition des effectifs Femmes/Hommes au sein des stagiaires pour le Groupe en France ;
- Répartition des embauches Femmes/Hommes par catégorie professionnelle en CDI par année pour le Groupe en France ;
- Nombre de femmes dans la catégorie "executive" (emplois de classe supérieure à la classe 16) pour le Groupe en France.

Ces indicateurs sont identiques, dans leur format, à ceux établis au niveau des sociétés, lesquels font déjà l'objet d'un suivi annuel.

2.1.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

Les indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord, pour réaliser son bilan, sont les suivants :

- Nombre de femmes et d'hommes dans la famille d'emploi "managing and leading" ;
- Nombre de femmes par groupes d'emploi.

2.2 Formation

2.2.1 Bilan de l'accord précédent

Les Parties constatent que la participation des femmes aux formations est proportionnelle à leur part dans les effectifs, comme l'est la participation des hommes. Les femmes et les hommes accèdent aux parcours formants dans les mêmes conditions. L'objectif qui avait été fixé à ce titre est donc atteint.

De même, la part des femmes ayant participé à des formations spécifiques "Groupe" de management est plutôt équilibrée avec celle des hommes, de telle sorte que l'objectif fixé qui consistait à renforcer l'accès des femmes à ces formations a été atteint.

Les Parties conviennent en outre que la formation demeure un outil incontournable d'accompagnement, à la fois pour le développement et la promotion des femmes dans toutes les classes professionnelles, et pour leur accès à des postes de managers et de cadres supérieurs.

2.2.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants pour les sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord (tel que défini à l'article 1.2) :

- Veiller à l'adéquation entre l'accès des femmes à la formation et leur part dans les effectifs ;
- Communiquer, dans chaque société relevant du périmètre d'application du présent accord, au moment du lancement des plans de formation, sur l'importance de l'équilibre des demandes de formation entre les métiers ;
- Promouvoir le principe selon lequel tous les salariés, quel que soit leur genre, ont accès à la même offre de formations, tant dans le domaine des "soft skills" (ex: affirmation de soi...), que dans celui des formations techniques ;
- Renforcer l'accès des femmes aux formations "leadership" et aux formations Talents.

2.2.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'Article 2.2.2, le Groupe Airbus mettra en oeuvre les actions suivantes :

- Effectuer, afin de garantir un maximum de parité en matière de formation, une vérification des équilibres lors des Revues de ressources et assurer un suivi des formations au sein de la Commission Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et de la Commission de l'Égalité Professionnelle dans les sociétés du périmètre d'application du présent accord qui en disposent ;
- Accompagner les femmes dans les formations de management et mettre en œuvre des actions destinées au développement des femmes vers des postes de classes supérieures. A cette fin :
 - Maintenir un bon équilibre dans les formations de management ;
 - Favoriser l'accès des femmes "Accelerate Developer" ("AD") aux programmes de développement des talents ;
 - Maintenir un nombre de 100 femmes dans le programme spécifique MY WAY dédié aux femmes Accelerated Developer ("AD") de statut Cadre qui pourraient occuper à plus ou moins long terme des postes d'exécutive.

2.2.4 Indicateurs de suivi

Afin de permettre un suivi des objectifs visés à l'Article 2.2.2, les Parties ont souhaité, au travers du présent accord, mettre en place deux types d'indicateurs :

- Des indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE (Article 2.2.4.1) ;
- Des indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord, pour réaliser son bilan (Article 2.2.4.2).

2.2.4.1 Indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE

L'Indicateur Groupe annuel de suivi intégré dans le module BDESE est le suivant :

- Consolidation au niveau du Groupe des bilans de l'année N-1, réalisés par les sociétés du périmètre d'application du présent accord, sur les plans de formation (nombre d'heures réalisées, par genre).

Cet indicateur est identique, dans son format, à ceux établis au niveau des sociétés, lesquels font déjà l'objet d'un suivi annuel.

2.2.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

Les indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord, pour réaliser son bilan sont les suivants :

- Indicateur sur le pourcentage de femmes et d'hommes participant à des formations de management « Groupe » ;
- Indicateur sur le nombre et le pourcentage de femmes et d'hommes ayant suivi un programme de développement des talents, à l'instar des programmes START, EVOLVE, FAST ou EXPAND.

2.3 Rémunération

2.3.1 Bilan de l'accord précédent

Les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ayant publié les indicateurs prévus à l'article L.1142-8 du Code du travail ("Index"), ont obtenu des résultats, tels que prévus à l'article L.1142-9 du même Code, supérieurs au niveau défini à l'article D.1142-6 du Code du travail (note de 75), entre 2020 et 2022.

Toutefois, les Parties relèvent une certaine fragilité sur l'indicateur n°5 de l'Index relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, et ce dans la plupart des sociétés du Groupe.

Enfin, les Parties s'accordent sur le fait que des mesures strictes ont été appliquées dans le cadre de la maternité ou du congé parental afin de limiter les écarts de rémunération dus aux absences pour maternité, adoption ou congé parental.

Il en résulte que les Parties n'identifient pas d'actions correctives particulières à mettre en place au niveau du groupe, hormis sur l'indicateur n°5 de l'Index suscité.

2.3.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants pour les sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord (tel que défini à l'article 1.2) :

- Atteindre ou maintenir une note supérieure ou égale à 75 concernant l'Index prévu à l'article L. 1142-8 du Code du travail dans chaque société du périmètre d'application du présent accord ;
- Les sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord devront à ce titre:
 - Se fixer et publier des objectifs de progression en cas d'obtention d'une note inférieure à 85 points ;
 - Se fixer et publier les mesures de correction en cas d'obtention d'une note inférieure à 75 points ;
 - S'assurer de combler les écarts éventuels de rémunération dans le cadre des mesures de politique salariale afin de les corriger d'une année sur l'autre ;
 - Maintenir un écart de taux d'augmentation Individuelle faible entre les femmes et les hommes en cohérence avec les écarts de rémunération moyenne ;
 - Malgré les difficultés à obtenir des points à l'indicateur n°5 de l'Index, faire évoluer cet indicateur en faisant progresser le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
 - Mettre tout en œuvre pour réduire les écarts existants.

2.3.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Le Groupe Airbus ne prévoit pas d'action corrective à mettre en place dans les sociétés du périmètre d'application du présent accord qui ont publié la note prévue aux articles L. 1142-8, L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail au 1^{er} mars 2023.

Toutefois, si une société relevant du périmètre d'application du présent accord obtient une note inférieure à 75, elle devra, par dérogations à l'article 2.2 du Titre 4 de l'accord de Groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018 et à l'article 1.1.2 du présent accord, définir des mesures correctives dans le cadre d'une négociation ouverte à son niveau, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du Comité Social et Économique (CSE). Ces mesures devront permettre de se mettre en conformité dans un délai de trois ans et devront être publiées à l'externe et en interne.

De la même manière, en cas d'atteinte par une société relevant du périmètre d'application du présent accord d'une note inférieure à 85 points, elle devra, par dérogations à l'article 2.2 du Titre 4 de l'accord de Groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018 et à l'article 1.1.2 du présent accord, définir des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index dans le cadre d'une négociation ouverte à son niveau, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du Comité Social et Économique (CSE). Ces objectifs devront également être publiés.

En outre, afin d'atteindre les objectifs visés à l'Article 2.3.2, le Groupe Airbus mettra en oeuvre les actions suivantes :

- Conserver les actions actuelles de vigilance en matière de rémunération :
- Vérifier et assurer l'équilibre de femmes et d'hommes dans les campagnes d'augmentations individuelles de salaire au sein des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ;
- Attribuer des mesures de garantie de progression salariale dans le cadre de la maternité, de l'adoption et du congé parental d'éducation au sein des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord, conformément aux articles 3.1.2, 3.1.3 et 3.2.
- Faire progresser le nombre de femmes dans les niveaux supérieurs de rémunération dans les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord et augmenter le nombre de femmes au niveau "executive" afin d'y contribuer.

2.3.4 Indicateurs de suivi

Afin de permettre un suivi des objectifs visés à l'Article 2.3.2, les Parties ont souhaité, au travers du présent accord, mettre en place deux types d'indicateurs :

- Des indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE (Article 2.3.4.1) ;
- Des indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord pour réaliser son bilan (Article 2.3.4.2).

2.3.4.1 Indicateur Groupe annuel intégré dans le module BDESE

L'Indicateur Groupe annuel de suivi intégré dans le module BDESE est le suivant :

- Rémunération médiane au 31 décembre de l'année considérée, par genre.

Cet indicateur est identique, dans son format, à ceux établis au niveau des sociétés, lesquels font déjà l'objet d'un suivi annuel.

2.3.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

Les indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord pour réaliser son bilan sont les suivants :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agit de la consolidation au niveau du Groupe de l'indicateur n°1 de l'Index des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes. Il s'agit de la consolidation au niveau du Groupe de l'indicateur n°2 de l'Index des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité ou d'adoption. Il s'agit de la consolidation au niveau du Groupe de l'indicateur n°4 de l'Index des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ;
- Nombre de salariés appartenant au sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. Il s'agit de la consolidation au niveau du Groupe de l'indicateur n°5 de l'Index des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord.

Par ailleurs, ces indicateurs seront suivis annuellement au niveau de chaque société du périmètre d'application du présent accord lors de la publication de l'Index.

2.4 Promotions

2.4.1 Bilan de l'accord précédent

Les écarts de taux de promotions sont faibles entre les femmes et les hommes (-1,4 %, en faveur des femmes en 2022). L'indicateur n°3 de l'Index relatif aux écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes est ainsi globalement de très bon niveau au sein des sociétés du Groupe.

A cet égard, il est également à noter que toutes les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ayant publié les indicateurs de l'Index prévus à l'article L.1142-8 du Code du travail, ont obtenu des résultats, tels que prévus à l'article L.1142-9 du même Code, supérieurs au niveau défini à l'article D.1142-6 du Code du travail (note de 75), entre 2020 et 2022.

Toutefois, les Parties conviennent de la nécessité de prendre en compte le déséquilibre existant sur la part des femmes dans les niveaux supérieurs de classification, ce d'autant plus à la lumière de l'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (exposition potentielle des résultats obtenus à partir de 2026).

2.4.2 Objectifs

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- Atteindre ou maintenir une note supérieure ou égale à 75 concernant l'Index prévu à l'article L. 1142-8 du Code du travail dans chaque société du périmètre d'application du présent accord ;
- S'assurer que le pourcentage de femmes "promues" soit en cohérence à minima à leur part dans la population de référence par catégorie socio-professionnelle, dans chacune des sociétés du périmètre d'application du présent accord ;
- Mettre en oeuvre, au sein des sociétés du périmètre d'application du présent accord, les mesures correctives adéquates afin de les réduire ou de s'assurer qu'elles participent bien à diminuer un autre écart de l'index, dans le cas où cet écart est en faveur de la population minoritaire ;

- Améliorer la part de femmes dans le Top management de chaque société du périmètre d'application du présent accord (indicateur n°5 de l'Index) et dans les classes d'emploi du groupe I ;
- Adapter l'évaluation des promotions de femmes et d'hommes par groupes d'emploi au regard de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

2.4.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Le Groupe Airbus ne prévoit pas d'action corrective à mettre en place dans les sociétés du périmètre d'application du présent accord qui ont publié la note prévue aux articles L. 1142-8, L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail au 1^{er} mars 2023.

Toutefois, si une société relevant du périmètre d'application du présent accord obtient une note inférieure à 75, elle devra, par dérogations à l'article 2.2 du Titre 4 de l'accord de Groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018 et à l'article 1.1.2 du présent accord, définir des mesures correctives dans le cadre d'une négociation ouverte à son niveau, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du Comité Social et Économique (CSE). Ces mesures devront permettre de se mettre en conformité dans un délai de trois ans et devront être publiées à l'externe et en interne.

De la même manière, en cas d'atteinte par une société relevant du périmètre d'application du présent accord d'une note inférieure à 85 points, elle devra, par dérogations à l'article 2.2 du Titre 4 de l'accord de Groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires signé le 12 octobre 2018 et à l'article 1.1.2 du présent accord, définir des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index dans le cadre d'une négociation ouverte à son niveau, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du Comité Social et Économique (CSE). Ces objectifs devront également être publiés.

Il apparaît également nécessaire, pour les sociétés qui dépendent du périmètre d'application automatique des accords, tel que défini au sein de l'article 2.1.2 de l'accord relatif au périmètre social Groupe et au périmètre d'application des accords de groupe, de prendre en compte l'évolution de la convention collective de la Métallurgie, à compter du 1^{er} janvier 2024, qui ouvre l'opportunité d'orienter la gestion de carrière vers une gestion hybride, permettant une progression fondée à la fois sur l'emploi, sur les personnes et sur leurs compétences. Il en découle une évolution de notre gestion de carrière qui doit garantir aux salariés une meilleure lisibilité sur leurs possibilités de progression professionnelle au sein du groupe Airbus en France.

A compter de cette date, la promotion sera ainsi définie comme une évolution volontaire du salarié se caractérisant par un changement d'emploi vers un emploi de classe supérieure, que ce soit au sein d'un même métier ou vers un autre métier, impliquant ainsi un élargissement significatif du périmètre de responsabilité du salarié "promu."

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'Article 2.4.2, le Groupe Airbus mettra en œuvre les actions suivantes :

- Analyser l'Index prévu à l'article L. 1142-8 du Code du travail tous les ans dans les sociétés du périmètre d'application du présent accord afin de développer la promotion des femmes vers des postes de classification supérieure ;
- Prévoir des revues de personnel spécifiques sur les profils féminins internes afin d'identifier les femmes pouvant occuper à plus ou moins long terme un poste "executive" en y associant un plan de développement et d'accompagnement individuel ;
- Renforcer les plans de succession sur les populations de cadres supérieurs, ce qui est un des moyens d'opérer une mise en cohérence du poids des personnels féminins dans la catégorie des cadres supérieurs de nos entreprises ;
- Communiquer plus largement sur les succès et les témoignages de femmes promues au niveau "executive" ;
- Communiquer plus largement et valoriser les parcours exemplaires de femmes dans nos métiers techniques ;
- Poursuivre et supporter les réseaux et les communautés internes et les initiatives pour la mise en avant de la mixité des métiers.

2.4.4 Indicateurs de suivi

Afin de permettre un suivi des objectifs visés à l'Article 2.4.2, les Parties ont souhaité, au travers du présent accord, mettre en place deux types d'indicateurs :

- Des indicateurs Groupe annuels intégrés dans le module BDESE (Article 2.4.4.1) ;
- Des indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord pour réaliser son bilan (Article 2.4.4.2).

2.4.4.1 Indicateur Groupe annuel intégré dans le module BDESE

L'Indicateur Groupe annuel de suivi qui sera intégré dans le module BDESE est le suivant :

- Nombre de salariés promus dans l'année vers un emploi de catégorie supérieure (par groupe d'emploi et genre).

Cet indicateur est identique, dans son format, à ceux établis au niveau des sociétés, lesquels font déjà l'objet d'un suivi annuel.

2.4.4.2 Indicateurs Groupe présentés lors du bilan de l'accord

Les indicateurs Groupe présentés au terme du présent accord pour réaliser son bilan sont les suivants :

- Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Il s'agit de la consolidation au niveau du Groupe de l'indicateur n°3 de l'Index des sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord ;
- Nombre de promotions des femmes et des hommes : nombre et pourcentage de femmes et nombre et pourcentage d'hommes évoluant vers les emplois de classe 9 et 10 (passages au forfait), vers les emplois de classe 11 et vers les emplois de classe 16.

Titre 3. Mesures en faveur de la parentalité

Au-delà de tous les engagements et évolutions déjà négociés dans le cadre de l'accord de groupe sur le statut des salariés du 10 février 2023, les Parties au présent accord ont convenu des points suivants :

3.1 Congés de maternité et d'adoption

3.1.1 Mesure relative à la déclaration de grossesse

À compter de la déclaration de leur grossesse, les femmes reçoivent de la part du département des ressources humaines une proposition d'entretien avec leur hiérarchie afin d'examiner les contraintes éventuelles liées à la maternité et d'envisager, si nécessaire, un

aménagement de leur poste de travail.

3.1.2 Mesure relative à l'attribution du budget de politique salariale

Les personnels de retour de congé de maternité ou d'adoption dans l'année bénéficient au minimum de l'attribution du budget de l'année considérée et, le cas échéant, de l'attribution du montant minimum de l'augmentation individuelle de leur catégorie selon l'accord négocié pour l'année considérée.

3.1.3 Mesure relative à la garantie du montant de la part variable

Le montant de la part variable versée au personnel Cadre partant en congé de maternité est garanti à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée au cours des trois années précédant la prise du congé de maternité.

En l'absence de part variable de référence, le montant versé sera égal au budget.

La même règle s'applique aux salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

3.1.4 Mesure relative au retour de congé de maternité et d'adoption

A l'issue de leur congé de maternité, les salariées bénéficient d'un entretien professionnel avec leur hiérarchie conformément à l'article L.1225-27 du Code du travail.

Il en va de même pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé d'adoption.

3.2 Congé parental d'éducation

Les personnels de retour de congé parental dans l'année bénéficient au minimum de l'attribution du budget de l'année considérée et, le cas échéant, de l'attribution du montant minimum de l'augmentation individuelle de leur catégorie selon l'accord négocié pour l'année considérée.

3.3 Congé de présence parentale

À l'issue d'un congé de présence parentale de 12 mois non rémunéré, le salaire de base du parent, au moment de son départ, est revalorisé selon les mêmes règles que celles prévues pour le congé parental.

3.4 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les managers doivent être sensibilisés sur les nouvelles modalités obligatoires et aux droits relatifs au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

3.5 Aménagement horaire dans le cadre de la parentalité

Dans le cadre de la parentalité, le Groupe Airbus souhaite faciliter l'aménagement des horaires et l'organisation du temps de travail des salariés qui viennent d'être parents, notamment en permettant l'accès à un horaire de jour aux salariés qui pratiquent des horaires décalés en équipe. Cette mesure est appliquée, à la demande du salarié, dès la naissance de l'enfant et jusqu'à 12 mois après sa naissance, sous réserve de l'accord de la hiérarchie sur la mesure sollicitée.

Par ailleurs, dans ce même cadre, le passage d'un salarié à temps plein à un temps partiel est facilité, dans la mesure du possible, à la demande du salarié et avec l'accord de sa hiérarchie.

3.6 Création d'un indicateur de Groupe annuel intégré dans le module BDESE

Le nouvel indicateur Groupe de suivi annuel intégré dans le module BDESE est le suivant :

- Nombre de journées d'absence pour maternité, paternité et adoption par genre, comparé au nombre de jours de droit d'absence.

Titre 4. Mesures en faveur de la diversité sociale

Par la voie du dialogue social et de la négociation, le Groupe Airbus et les partenaires sociaux ont la volonté de mettre en place des mesures concrètes pour inscrire dans la durée, la promotion de notre culture de la diversité qui est et qui reste un des moyens pour favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs, accroître leur créativité et leur productivité.

Dans le présent accord, le Groupe Airbus entend poursuivre la dynamique en renforçant les actions déjà engagées sur la diversité. L'objectif visé est de les mutualiser, de les actualiser et de leur donner une dimension plus large en intégrant de nouveaux sujets.

4.1 Bilan de l'accord précédent

Le Groupe Airbus a mené différentes actions afin d'offrir des opportunités professionnelles à des personnes peu ou pas qualifiées. La stratégie diversité mise à jour en 2020, s'est notamment appuyée sur une équipe dédiée et des moyens associés. On peut citer quelques actions telles que :

- La mise en place d'un google site accessible aux salariés pour la promotion des actions et la sensibilisation ;
- Une implication au sein des dispositifs nationaux ou locaux en faveur de l'égalité des chances ;
- La création des communautés, des partenariats et des processus dédiés à la diversité ;
- Une équipe de recruteurs spécialisés dans la diversité.

Pour autant, si notre dynamique a été vertueuse, il n'en reste pas moins que la diversité sociale et l'accès à l'emploi des personnes socialement défavorisées demeurent des sujets d'actualité.

Il convient aussi de préciser que, faute de structures externes ou institutionnalisées sur l'ensemble du territoire, plusieurs actions favorisant la diversité sont restées locales et n'ont pas pu être promues ou valorisées à l'échelle du Groupe Airbus.

Si plusieurs initiatives ont donné lieu à des résultats qualitatifs (recrutements effectués dans certains quartiers sensibles, multiplication des partenariats avec les associations promouvant la diversité, opérations de parrainages et de marrainages) il n'a pas été possible de les quantifier.

4.2 Objectifs

Nos propositions d'objectifs pour la période 2024-2027 s'inscrivent dans la continuité des objectifs précédents. En effet, le choix fait par le Groupe Airbus de s'engager dans la diversité alors qu'aucune contrainte légale ne l'y contraint, est jugé robuste et pertinent. Notre objectif consiste donc à capitaliser sur le plan d'actions existant. Si l'essentiel des actions déjà menées sera poursuivi, le Groupe a pour ambition de les développer, de les moderniser et de les mutualiser.

Ainsi, les Parties s'accordent sur :

- La poursuite des actions menées en faveur de l'inclusion des personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et des réseaux d'éducation prioritaires (REP) ;
- L'augmentation du nombre de recrutements "Early careers" et du nombre de jeunes stagiaires issus des QPV et des REP ;
- La reconduction des partenariats avec les associations et organismes spécialisés dans la diversité ;
- La mutualisation de toutes actions duplicables au sein du groupe.

4.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Dans le but d'accroître la diversité de nos recrutements, le Groupe Airbus s'engage ainsi à déployer les actions suivantes :

- **Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise à la politique de diversité :**
 - Le Groupe procèdera à une large communication sur le contenu du présent accord. Cette communication comprendra notamment la mise en ligne de l'accord sur les sites intranet et une communication spécifique notamment dédiée au partage des bonnes pratiques sur les actions menées au niveau des sociétés du périmètre de l'accord en matière de promotion de la diversité.
- **Former des acteurs clés :**
 - Le Groupe poursuivra la sensibilisation en interne et la formation des acteurs clés que sont les recruteurs, les HRBP et les managers ;
 - Les entreprises du Groupe continueront de former et de sensibiliser ces acteurs aux enjeux de la diversité et à la prévention des discriminations ;
 - Un guide spécifique qui regroupe l'ensemble des informations relatives à la diversité est établi à leur attention.
- **Étendre les partenariats diversité :**
 - Le Groupe Airbus reconnaît l'importance et l'utilité des partenariats avec les organismes spécialisés en diversité pour chercher des talents et faire connaître nos filières et métiers (Article 1, NQT "Nos Quartiers ont des Talents",...). Il prévoit de les étendre à l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord. L'objectif visé est de pouvoir coordonner les initiatives sur chaque territoire et de permettre l'augmentation du recrutement de salariés issus de la diversité sociale ;
 - Le Groupe Airbus souhaite réitérer ses actions de partenariat avec les structures du Ministère de l'Education Nationale. L'objectif est d'engager, au moins une fois par an, une action de promotion de la diversité sociale avec le monde éducatif ;
 - Cela doit permettre notamment la construction de partenariats avec les établissements scolaires des académies situées dans les zones REP (réseau d'éducation prioritaire) et les REP+ ;
 - Cette action pourra prendre plusieurs formes (information et sensibilisation des élèves sur les métiers du Groupe, aide aux établissements d'enseignement, soutien au corps professoral) et elle sera mise en œuvre avec la collaboration des ingénieurs pour l'école lorsqu'ils existent au sein de l'académie.
- **Développer des actions de parrainages/marrainages :**
 - Les Parties conviennent de développer des actions de parrainages/marrainages avec des écoles ou des associations (exemple : Association "Nos quartiers ont des talents") :
 - dans le cadre d'accompagnements individuels ou d'actions collectives telles que l'animation d'ateliers ou de conférences ;
 - pour favoriser et accompagner des jeunes dans leur intégration et orientation professionnelle.
- **Mutualiser les moyens de recrutement sur l'ensemble du groupe :**
 - Les parties conviennent de l'importance de mutualiser les moyens de recrutement spécialisés dont le Groupe Airbus dispose et notamment les recruteurs "diversity specialist" et "talent pool" (sourcing et coaching réalisés par les spécialistes de la diversité). Leurs compétences doivent en effet pouvoir bénéficier aux sociétés du périmètre de l'accord qui les solliciteront ;
 - Le Groupe Airbus prend l'engagement d'accroître dans les différentes sociétés du groupe sur la durée de l'accord :
 - le nombre de tickets "on top" (c'est à dire au delà de la cible attribuée aux fonctions/ départements/ équipes) pour les stages et les alternants provenant de la diversité sociale ;
 - Le développement de la démarche qui articule les stages de découverte de 3ème et la notion de 1+1 (chaque salarié qui souhaite accueillir son enfant en stage d'observation de 3ème s'engage à accueillir également un élève de 3ème issu, en priorité, des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ; à ce titre, un tutorat pourra être mis en place avec la contribution des salariés qui se portent volontaires ;
 - Le Groupe Airbus s'engage à reverser une partie de la taxe d'apprentissage à au moins une association agissant en faveur de la diversité sociale et culturelle dans chaque division du périmètre de l'accord.

4.4 Indicateurs de suivi

Le Groupe Airbus suivra les objectifs ci-dessus à l'aide des indicateurs de bilan suivants :

- Nombre de recrutements de contrats en alternance issus de la diversité sociale dans le cadre du processus dit "on top";
- Nombre de contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de conventions de stages ;
- Nombre de stagiaires accueillis dans le cadre de l'initiative "stages de 3eme 1+1";
- Présentation des partenariats et actions menés au niveau du groupe ;
- Liste des associations ayant perçu une partie de la taxe d'apprentissage.

Titre 5. Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Par la voie du dialogue social et de la négociation, les Parties conviennent d'ajouter au présent accord, en plus des éléments déjà négociés dans le cadre de son statut social dans le volet congés notamment, les principes directeurs relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap afin de continuer à développer sa culture Handi-accueillante et Handi-bienveillante dans les sociétés du groupe Airbus.

5.1 Constat

Force est de constater que les taux d'emploi des personnes en situation de handicap varient entre les sociétés du Groupe Airbus. Certains de ces taux se situent en dessous de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap qui, pour rappel, est fixé légalement à hauteur de 6%.

Par ailleurs, toutes les sociétés ne sont pas dotées d'un accord spécifique en matière de handicap. Pour celles qui en disposent, certains accords sont agréés, d'autres ne le sont pas. Le présent accord constitue ainsi une opportunité pour définir un socle commun de fondamentaux à l'attention de toutes les sociétés du périmètre de l'accord.

5.2 Objectifs

Les Parties conviennent de définir des objectifs au niveau du Groupe Airbus en réponse aux besoins des sociétés du périmètre de l'accord, l'idée étant de généraliser une politique d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans nos entreprises.

Le Groupe Airbus se fixe ainsi les objectifs suivants :

- Formaliser une démarche à l'échelle du groupe en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap afin de continuer d'associer à l'image d'Airbus, la marque d'un groupe handi-accueillant ;
- Créer un socle commun de mesures au niveau du groupe pour les personnels en situation de handicap tout en laissant la faculté aux sociétés qui le souhaitent de négocier des dispositions complémentaires dans leur politique d'accompagnement en vue de pouvoir :
 - Adapter ces mesures aux besoins et situations spécifiques ;
 - Cadrer ces mesures en fonction de leur taille et moyens associés ;
 - Présenter, en tant que de besoin, un dossier d'agrément avec un budget associé ;
- Mettre en avant l'ensemble des partenariats spécialisés en matière de handicap et/ou développer une plus grande mutualisation au bénéfice de toutes les sociétés du périmètre de l'accord ;
- Continuer de promouvoir et renforcer la collaboration avec les établissements de services et d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées.

5.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Afin de continuer sa démarche, plusieurs mesures communes pourront être déployées directement dans toutes les sociétés du périmètre de l'accord.

5.3.1 Développement et élargissement des actions d'information, de communication et de sensibilisation

Les actions de promotion de notre culture en faveur du handicap sont les suivantes :

- Déployer des actions de communication dans toutes les sociétés du périmètre de l'accord, notamment lors des sessions d'accueil des nouveaux entrants. Ceci doit permettre d'amplifier la sensibilisation de tous et notamment de tout nouvel embauché ;
- Mener des actions de sensibilisation et de formation internes pour les recruteurs, les HRBP, les services de santé au travail et les managers sur le handicap et sur les mesures mises en œuvre pour accompagner les équipes concernées ;
- Redynamiser et déployer la semaine du handicap dans toutes les sociétés du périmètre de l'accord, notamment en amplifiant la mutualisation des actions de communication ou de toute autre action susceptible d'être porteuse de sens.

5.3.2 Mise en oeuvre d'un réseau interne dans chaque société du périmètre de l'accord et au niveau du groupe

Dans le cadre du présent accord, le Groupe Airbus s'engage à :

- Etendre le réseau de la mission handicap afin d'avoir un représentant spécifique et dédié à chaque société du périmètre de l'accord ;
- S'assurer de la désignation d'un référent handicap au minimum dans chaque établissement des sociétés du périmètre de l'accord. Le rôle du référent handicap consiste à être en contact direct et privilégié avec les salariés en situation de handicap ou sensible au sujet ;
- Développer un réseau interne d'acteurs agissant pour le maintien dans l'emploi dans chaque établissement des sociétés du périmètre de l'accord.

5.3.3 Mesures en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap

Le Groupe souhaite faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap en veillant aux actions suivantes lors de l'embauche ou en

cas de mobilité :

- Organiser une visite préalable du poste de travail de tout nouvel arrivant en situation de handicap avec le service de santé au travail et ce pour définir les éventuels aménagements de postes à réaliser. Cette mesure a vocation à garantir une intégration dans les meilleures conditions ;
- Remettre un document pratique et synthétique à l'embauche relatant les différents dispositifs existants en matière de handicap et incluant tous les contacts utiles (service de santé au travail, référent handicap site etc.).

5.3.4 Mesures en faveur de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les mesures suivantes sont destinées à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Poursuivre toutes les actions permettant de faire évoluer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les sociétés du périmètre de l'accord ;
- Développer au niveau du groupe la participation aux forums spécialisés sur l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Mutualiser nos moyens de recrutement (et notamment les spécialistes diversité) pour développer le partage des profils de demandeurs d'emploi et promouvoir la sélection des personnes en situation de handicap ;
- Accentuer l'emploi indirect des personnes en situation de handicap en diversifiant nos partenariats avec le secteur protégé et en développant notre base de fournisseurs spécialisés sur le sujet.

5.3.5 Mesures en faveur du maintien dans l'emploi et de l'évolution dans l'emploi

Afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap il convient de :

- S'appuyer sur un réseau pluridisciplinaire (médecin du travail, ergonomes, assistantes sociales, référent handicap, chargé des compétences..) et faire appel le cas échéant à un prestataire extérieur pour favoriser le maintien dans l'emploi lorsque les établissements sont confrontés à cette difficulté ;
- Analyser toute possibilité d'aménagement de poste ;
- Accompagner tout salarié susceptible de bénéficier de la reconnaissance RQTH dans ses démarches administratives (avec le support possible du référent handicap et/ou du service social du travail) ;
- Envisager des mesures d'aménagement du temps de travail si cela s'avère nécessaire.

5.3.6 Mesures d'accompagnement individuel des salariés reconnus RQTH

En complément, des mesures d'accompagnement individuel ont été convenues entre les Parties consistant à :

- Aménager les horaires de travail, en cas de demande du salarié en situation de handicap, après avoir recueilli l'avis du médecin du travail ainsi que l'accord du manager qui doit s'assurer de la compatibilité de nouveaux horaires de travail au poste occupé ;
- Adapter les règles du télétravail sur préconisation du médecin du travail, sous réserve que le télétravail soit compatible avec le poste occupé. Une fourniture du matériel adapté au télétravail pourra être envisagée, sous réserve de l'acceptation du service des Ressources Humaines et après financement de l'AGEFIPH.

5.4 Indicateurs de suivi

Les Parties conviennent d'indicateurs de suivi simples et complémentaires à ceux fournis au niveau des sociétés du périmètre de l'accord :

- Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi et déclarés lors de la DOETH de l'année considérée ;
- Mesure du taux d'emploi des personnes en situation de handicap et de son évolution au sein des entreprises du périmètre de l'accord ;
- Mesure du taux d'emploi consolidé au niveau Groupe dans les sociétés du périmètre social ;
- Présentation des actions menées en termes de communication et de sensibilisation.

Titre 6. Neurodiversité ou diversité cognitive

Dans le cadre du présent accord, les Parties ont également pour ambition d'intégrer de nouveaux sujets attachant à la diversité. La neurodiversité est une réalité sociétale que le Groupe choisit de mettre en lumière afin d'étendre sa dynamique relative à la diversité. La neurodiversité désigne la variabilité neurologique, à savoir l'existence de plusieurs types de fonctionnements neurologiques différents chez l'être humain. La neurodiversité est un terme générique regroupant notamment l'autisme, le TDAH et la dyslexie.

6.1 Constat

Quelques initiatives sur le sujet de la neurodiversité ont déjà pu être menées dans certaines sociétés du Groupe sans pour autant être coordonnées. Il s'agit donc d'une approche relativement nouvelle dans le Groupe. Ces premières expériences ont convaincu le Groupe Airbus de l'opportunité de traiter ce pan de la diversité. Cela permettra d'enrichir la diversité de nos talents et de nos compétences.

6.2 Objectif

Le Groupe Airbus se fixe les objectifs suivants :

- Trouver les axes de développement favorisant la mise en place d'une démarche d'insertion de nouveaux talents issus de la

neurodiversité ;

- Explorer de nouveaux partenariats avec des organismes spécialisés en neurodiversité, ce dans le but de favoriser le recrutement mais aussi pour savoir accompagner ces salariés et les équipes ;
- Suivre de façon qualitative le recrutement de personnes atteintes de troubles liés au déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité DYS, TDAH, d'autisme ou de troubles du spectre autistique.

6.3 Actions permettant d'atteindre les objectifs

Le Groupe Airbus s'engage à mener les actions suivantes :

- Faire connaître la neurodiversité, à tous les acteurs de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci est mal connue aujourd'hui ;
- Mener des actions de sensibilisation et de formation internes pour les recruteurs, les HRBP, les managers et les tuteurs sur la diversité cognitive et sur les mesures mises en oeuvre pour accompagner les équipes concernées ;
- Développer, dans la mesure du possible, le recrutement de salariés atteints de troubles TSA, TDAH, A, DYS, en :
 - Promouvant des partenariats permettant de développer le sourcing ;
 - Faisant appel à des cabinets de recrutement spécialisés ;
 - Participant à des forums emploi spécialisés.
- Garantir des mesures d'accompagnement dans l'insertion et le "Onboarding", gage de réussite de l'inclusion (salarié issu de la diversité cognitive, manager, tuteurs et équipe) en faisant appel à des associations ou à des institutions spécialisées. A ce titre, un plan d'accompagnement spécifique doit être systématiquement défini lors de l'intégration du nouvel embauché et lorsque cela est nécessaire. Ce plan d'accompagnement s'adresse au salarié issu de la diversité cognitive, à sa hiérarchie et à ses collègues de travail ;
- Garantir le suivi médical spécifique des salariés issus de la diversité cognitive et ainsi évaluer et anticiper tout besoin individuel d'adaptation de poste ;
- Mutualiser les actions nécessitant des moyens souvent coûteux pour le recrutement et pour l'accompagnement des salariés issus de la diversité cognitive, de leurs managers et collègues.

6.4 Indicateurs de suivi

Des indicateurs simples et lisibles établis au niveau du Groupe seront fournis au terme de la durée de l'accord :

- Nombre de partenariats concernant le recrutement, l'intégration et l'accompagnement de personnes atteintes de troubles de DYS, TDAH, Autisme ou trouble du spectre autistique ;
- Nombre des recrutements résultant de ces partenariats ;
- Présentation des actions menées en termes de communication, de sensibilisation et de formation au niveau du groupe.

Titre 7. Inclusion

Les Parties s'accordent pleinement sur le fait que toute personne doit être traitée avec respect et dignité sur son lieu de travail. En ce sens, et pour asseoir le sentiment de bien être au travail, le groupe a décidé de promouvoir l'inclusion en tant que pilier complémentaire de la démarche égalité et diversité. Le présent accord est une opportunité pour rappeler cette ambition dont l'objet est d'offrir un cadre inclusif et sûr, garant de la diversité en général.

Pour ce faire, et en intégrant un titre spécifique sur l'inclusion, les Parties entendent mettre l'accent sur la politique et les mesures existantes pour lutter contre la discrimination, le harcèlement et le sexisme au travail.

7.1 Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

Les Parties tiennent à rappeler les principales dispositions du Code du travail en matière d'égalité professionnelle, de discrimination et de protection légale en cas de maternité. Ces dispositions figurent en Annexe 2.

Le Groupe Airbus inscrit sa gestion des ressources humaines dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, il garantit l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes, à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

Au delà des conditions d'embauche, il a mis en place les outils et les procédures permettant d'assurer l'égalité dans la gestion des carrières entre les femmes et les hommes, quelles que soient leurs catégories professionnelles, de telle sorte que leur évolution repose exclusivement sur des critères individuels et objectifs de qualification, de compétence, d'expérience et de performance dans un poste de travail donné.

La politique inclusion est déclinée dans chacun des actes clés de la politique RH, et notamment via le recrutement et les formations.

Concrètement, l'ensemble des recruteurs du Groupe bénéficient d'une formation "inclusion et diversité". Cette formation inclut les problématiques d'égalité professionnelle femmes-hommes et de discrimination.

Concernant les règles de recrutement, les offres d'emploi comportent une mention spécifique sur la diversité au sein du Groupe Airbus : *"Airbus s'engage à assurer la diversité de sa main-d'œuvre et à créer un environnement de travail inclusif. Nous accueillons toutes les candidatures, quels que soient le milieu social et culturel, l'âge, le genre, l'invalidité, l'orientation sexuelle ou les croyances religieuses des postulants."*

Par ailleurs, le Groupe Airbus met en place des actions de sensibilisation générales de lutte contre toute forme de discrimination et met à la disposition des HRBP et des managers des outils pour animer des ateliers sur les sujets diversité ("Workshop in a box").

Le Groupe continuera de communiquer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs sur les enjeux de l'inclusion et sur les engagements pris pour lutter contre la discrimination. Les Parties conviennent de renforcer les actions de communication afin de développer notre culture de prévention sur ces sujets.

7.2 Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes le Groupe Airbus veillera au respect des obligations suivantes :

- Mettre en place un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au niveau de chaque CSE-E :
 - Un référent doit être désigné au sein de chaque CSE-E parmi les élus titulaires ou suppléants. Les parties conviennent à ce titre qu'il est préférable de privilégier la désignation d'un élu titulaire d'heures de délégation. Suite à sa désignation, le référent ainsi désigné bénéficiera d'une formation spécifique. Les Parties conviennent de l'importance de communiquer régulièrement sur l'existence de ce référent ;
 - Le référent désigné par le CSE-E est le point de contact des salariés. Il a pour rôle de les orienter, les informer, les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il lui appartient d'alerter l'employeur (Manager, HRBP) ou un représentant du réseau "Ethics et Compliance" et ce par tout moyen.

Par ailleurs, le Groupe Airbus a mis en place depuis plusieurs années de nombreux dispositifs permettant de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'ensemble de ces dispositifs sont encadrés par le "Governance Support Document: "Document cadre Airbus sur la prévention du harcèlement et de la discrimination" (ref. UG2300151-PSD-A05_A), lié à la politique Ressources Humaines du Groupe Airbus (A05).

Ces dispositifs s'appuient sur 3 piliers : la prévention, la détection et la remédiation. Une procédure robuste de traitement des alertes a été instituée. Elle garantit l'indépendance, la confidentialité, la prise en charge et la protection des personnes impliquées, l'équité dans le traitement des alertes.

A cet effet, le Groupe Airbus a notamment mis en place un parcours formant comprenant notamment :

- Des formations et des sensibilisations sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail ;
- Des team talks sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail à destination des managers.

7.3 Moyens communs de lutte contre toute discrimination et tout harcèlement

En vue de renforcer ce cadre inclusif, les Parties conviennent de promouvoir et/ou de renforcer les mesures et dispositifs existants en incluant la culture du speak up. A ce titre, les managers jouent un rôle essentiel dans la mise en place d'un cadre inclusif et se doivent d'être suffisamment attentifs pour instaurer un climat de confiance qui favorise l'expression des salariés.

7.3.1 Le Code de conduite Ethics & Compliance

Le présent accord rappelle l'existence d'un code de conduite Ethics et Compliance. Ce document officiel est déployé dans toutes les divisions et a vocation à souligner le caractère essentiel des notions d'intégrité et de conformité induites dans toute action et initiative menée dans le cadre du travail. Il est clairement affirmé que les notions de respect, de bien être, d'apprentissage en continu, que la culture de l'inclusion sont fondamentales pour le Groupe et ses activités et qu'il appartient à chacun de le respecter. L'objectif visé est de garantir un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous.

Les dispositifs mis en place et encadrés dans le code de conduite s'appuient sur les trois piliers que sont la prévention, la détection et la remédiation.

7.3.2 La procédure d'alerte

Le présent accord souligne l'existence d'une procédure robuste de traitement des alertes remontées par les salariés. Cette procédure permet aux salariés de signaler tout manquement vécu ou observé, mettant en cause l'inclusion au sein de l'entreprise. Le traitement des alertes s'opère sous couvert d'indépendance, de confidentialité et il garantit une prise en charge et une protection des personnes impliquées.

La procédure consiste à solliciter l'un des réseaux suivants :

- Le système d'alerte en ligne indépendant et confidentiel, l'OpenLine d'Airbus, accessible à l'adresse suivante : airbusopenline.com, ou par téléphone l'un des numéros de téléphone OpenLine dédiés, disponibles sur le site Web, et laisser un message vocal ;
- Une équipe centrale Ethics et Compliance RH indépendante experte et formée dont l'une des missions consiste à gérer des alertes liés aux People Matters (à savoir les alertes relatives aux allégations de harcèlement, de discrimination et de non respect des procédures et politiques RH) ;
- Un réseau de représentants Ethics et Compliance présent dans les fonctions et les établissements. Ces représentants Ethics et Compliance assurent également le rôle du référent Harcèlement sexuel et agissement sexistes au niveau de l'entreprise.

Titre 8. Suivi de l'accord

8.1 Les indicateurs de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi du présent accord regroupent :

- Les indicateurs Groupe annuels de suivi définis dans le présent accord aux articles 2.1.4.1, 2.2.4.1, 2.3.4.1, 2.4.4.1 et 3.6 qui seront intégrés dans le module BDESE au niveau du groupe en France.

Les Parties ayant convenu, par le présent accord, de faire évoluer la périodicité et l'accessibilité des indicateurs de suivi au niveau du Groupe, elles pourront, en tant que de besoin, analyser à mi-parcours (deux années révolues, soit au cours du deuxième trimestre de l'année 2026) les indicateurs mis à disposition au niveau du Groupe.

- Les autres indicateurs propres aux sociétés, qui sont intégrés dans le module BDESE, notamment dans la partie "Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise".

8.2 Le bilan au niveau du Groupe

Un bilan de l'accord sera réalisé à la fin de sa période d'application par la Direction du Groupe Airbus et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Le bilan qui sera établi aura pour objet de présenter les indicateurs Groupe définis dans le présent accord aux Articles 2.1.4.2, 2.2.4.2, 2.3.4.2, 2.4.4.2, 4.4, 5.4 et 6.4.

8.3 Le suivi au niveau des sociétés du périmètre d'application de l'accord

8.3.1 Dispositions générales

Les Instances Représentatives du Personnel compétentes ont, dans le cadre des informations et consultations récurrentes, communication des informations et indicateurs permettant l'analyse de la mise en œuvre des mesures de l'accord au sein de chaque société du périmètre d'application du présent accord.

Ainsi, les informations et consultations en lien avec l'égalité professionnelle se déroulent conformément aux dispositions prévues par l'accord de groupe relatif à l'aménagement des consultations ponctuelles et récurrentes et à l'adaptation des négociations obligatoires en date du 12 octobre 2018 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 (niveau, déclinaison, périodicité, calendrier) et aux dispositions légales en vigueur, puis conformément à tout avenant ou accord ultérieur portant sur le même thème.

Les indicateurs de suivi présentés couvriront le périmètre de la société concernée.

8.3.2 Application dans les sociétés de plus de 300 salariés

Chaque année, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale, lors de la Commission Égalité professionnelle, les sociétés du périmètre d'application du présent accord présentent les indicateurs de suivi établis à leur niveau et figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales. Elles présentent également leurs actions en matière d'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la Commission Égalité Professionnelle et en fonction de la situation de la société, un plan d'actions accompagné de moyens associés peut être établi en complément du présent accord. L'éventuel plan d'actions est établi en concertation avec les représentants du personnel.

8.3.3 Application dans les sociétés de moins de 300 salariés

Les indicateurs de suivi définis au niveau de la société figurent dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-18 du Code du travail servant de support à la consultation du CSE relative à la politique sociale.

Lors de la réunion d'information du CSE préalable à cette consultation, les sociétés présentent le cas échéant leurs actions en matière d'égalité professionnelle.

Titre 9. Dispositions finales

9.1 Durée et entrée en vigueur

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

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

9.2 Révision

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

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

9.3 Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les Parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

9.4 Dépôt et publicité

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

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

9.5 Publication de l'accord

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

9.6 Communication de l'accord

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

Pour Airbus SAS en France

GLOSSAIRE

- BDESE : Base de Économiques, Sociales et Environnementales ;
- Executive : population occupant un emploi de classe I17 et de classe I18 au sens de la Convention collective nationale de la Métallurgie ;
- QPV : Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville ;
- REP : Réseau d'Education Prioritaire ;
- ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail ;
- DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés ;
- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ;
- DYS : acronyme désignant les troubles spécifiques des apprentissages; on distingue le trouble spécifique des apprentissages avec déficit en lecture (communément nommée dyslexie), le trouble spécifique des apprentissages avec déficit de l'expression écrite (dysorthographe), le trouble spécifique des apprentissages avec déficit du calcul (dyscalculie) ;
- A : Autisme ;
- TSA : Troubles du Spectre Autistique ;
- TDAH : Trouble du Déficit de l'Attention avec/sans Hyperactivité) ;
- AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

ANNEXE 1

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

Modifiée par Avenant n°1 du 27 octobre 2023 - Art. 6

- AIRBUS ATR SAS - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65 , 31060 Toulouse
- GIE ATR - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex
- AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4
- AIRBUS HELICOPTERS SAS - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane
- AIRBUS OPERATIONS SAS - 316 route de Bayonne BP14, 31931 Toulouse Cedex 09 • AIRBUS SAS - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac
- AIRBUS ATLANTIC SAS - 13 rue Marie Louise Dissart, 31027 Toulouse cedex 3
- NAVBLUE SAS - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac
- AIRBUS DS SLC SAS - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- AIRBUS CYBERSECURITY SAS - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt
- AIRBUS BEYOND SAS - 10 rue Franz Joseph Strauss, 31700 Blagnac
- AIRBUS PROTECT SAS - ZAC du Grand Noble, 37 avenue de l'Escadrille Normandie Niemen, 31700 Blagnac
- ASB SA - Allée Sainte Hélène, 18021 Bourges Cedex
- TESTIA SAS - 18 rue Marius Terce, 31300 Toulouse
- AIRBUS ATLANTIC COMPOSITES SAS -19 route de Lacanau, 33160 Salaunes

ANNEXE 2

Principales dispositions du Code du travail en matière d'égalité professionnelle, de discrimination, et de protection légale en cas de maternité.

Egalité professionnelle

Article L. 1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L. 1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Article L. 1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article L. 1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28
- 2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29
- 3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33
- 4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34
- 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45

Article L. 1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

- 1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24
- 3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L. 1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.

Principe de non-discrimination

Article L. 1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 de mesures d'intérressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article L. 1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L. 1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L. 1132-3-1

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Article L. 1132-3-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

Article L. 1132-3-3

Aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou ayant relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation

de la vie économique.

Article L. 1132-4

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre ou du II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique est nul.

Protection légale

Article L. 1225-1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article L. 1225-2

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L. 1225-3

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L. 1225-3-1

Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du Code de la santé publique.

Article L. 1225-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L. 1225-4-1

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article L. 1225-4-2

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Article L. 1225-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L. 1225-6

Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 1225-7

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article L. 1225-8

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.