

## DÉCLARATION DE LA COMMISSION GEPP

**Au Comité Social Economique - Central du 2 décembre 2024**

La commission GEPP du CSE-C s'est réunie le 26 novembre 2024

Les besoins annuels en recrutement dans notre branche sont et vont rester à un niveau élevé même à l'horizon 2030-2035. L'action de la branche vise prioritairement les actions de recrutement. Dans un contexte économique dégradé, les besoins en compétences sont très importants. Les entreprises du secteur, dont Airbus est un des acteurs majeurs, se doivent de rechercher des moyens efficaces pour assurer leur compétitivité et le maintien/le développement des compétences de leurs salariés sans perdre de vue le renouvellement des générations que prépare l'alternance. L'objectif commun c'est de préserver l'emploi industriel dans notre région.

### **Point d'avancement du Plan de Formation (PDC) 2024**

Au vu des différents tableaux présentés à la Commission, avec un taux d'avancement global de 57% en nombre de participants et de 71% en heures, il apparaît clairement cette année une nette baisse du nombre d'heures et de participants par rapport à 2023. Des diminutions dues à plusieurs facteurs.

Cet été, avec le lancement du projet Lead et la volonté d'optimiser tous les coûts, le déploiement du plan formation a été freiné. De nombreuses sessions de formation ont été ajournées. N'ont été réalisées que celles obligatoires, celles sur les compétences « cœur » et les TCO.

Les TCO sont présentées comme des formations obligatoires chez Airbus. Tous les ans, chaque salarié se doit de les réaliser. Nous notons favorablement qu'à la suite des demandes argumentées de la Commission, le nombre de ces heures imposées a baissé. Maintenant, elles sont réalisées en français et de façon plus interactive.

Les formations digitales ont atteint un palier. Le tout digital n'apparaît plus comme la solution idéale. Les formations mixtes utilisent différentes façons d'apprendre qui se cumulent et qui se complètent. Un cercle vertueux de développement des compétences est créé grâce à des solutions de formation plus intéressantes et personnalisées. Ces modes de formation innovants complètent les savoirs déjà acquis. Ces formations sont, souvent, adossées à des situations de travail dans les contenus et les supports. L'observation et/ou la mise en situation professionnelles sont des étapes incontournables qui s'appuient sur l'implication des salariés et sur le principe de l'alternance.

Pour 2025, il est trop tôt pour connaître **le budget prévisionnel du plan de formation**, il faut attendre l'OP en janvier. Il a été assuré à la Commission qu'il y aurait une stabilisation du plan formation avec notamment un nombre de pax supérieur à 2024. Cette année il est regrettable que le réalisé soit inférieur au prévisionnel. La volonté affichée est de regagner en compétences sur les métiers CŒUR : la production, l'engineering, la qualité et l'après-vente sans oublier la formation des managers/leaders. Pour 2025, la Commission souhaite que le montant budget de la formation ne soit pas revu à la baisse. Historiquement, ce budget est supérieur à 3%. En 2023, il était de 3,27%.

Un budget qui aide aussi à financer des dispositifs que nous avons sécurisé avec le dernier accord GEPP. Comme les chiffres présentés le soulignent, nous ne pouvons que regretter qu'ils ne soient pas assez déployés par manque de connaissance des salariés mais aussi des managers. Managers qui sont une des étapes incontournables pour pouvoir en bénéficier. Concernant les formations hors temps de travail, il s'agit du CPF co-construit pour les métiers critiques, émergents et en tension (6) mais aussi pour l'anglais (8), les bilans de compétence (8), les VAE. Des possibilités d'abondement en argent mais aussi en temps qui ne sont toujours pas encore assez connues, demandées.

La possibilité de se former et d'évoluer dans une entreprise est une des données qui compte pour l'attractivité mais aussi pour la fidélisation des salariés.

L'entretien professionnel, annuel chez Airbus, constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications. C'est le moment pour les managers d'informer le salarié sur les dispositifs d'accompagnement qu'il peut mobiliser en appui d'un projet d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre du plan du développement des compétences. Il s'agit d'un acte clé du management qui nécessite une forte implication des managers. Les formations de développement personnel valorisent les compétences des apprenants. Elles donnent encore plus de sens au travail. Elles accompagnent les salariés dans la construction de leur parcours professionnel. Parcours qui répondra, ainsi, aux besoins d'Airbus et au souhait d'évolution professionnelle du salarié.

La formation des managers fait partie des priorités de formation 2025. Avec la présentation des programmes ambitieux de la **Team Leader School** et de la **Leadership University**, la Commission a pu mesurer tous les moyens mis à disposition pour accompagner les managers. Il sera intéressant d'avoir connaissance des retours d'expérience après la mise en pratique des enseignements, programmes dispensés.

**La mobilité interne** est, aussi, un des axes majeurs sur lequel Airbus investit. C'est un des leviers pour accompagner le développement de salariés qui sont volontaires. Pour cela, il faut s'assurer entre autres que les compétences nécessaires sur le nouveau poste sont au RDV. La Commission a eu l'assurance qu'une part du budget formation y sera consacrée avec des moyens dédiés. Il faut accompagner et sécuriser les prises de poste.

Dans notre dernier accord GEPP, il est écrit que « le groupe Airbus veille, au travers de sa politique de formation, au maintien et au développement des compétences de ses salariés valorisables tout au long de leur carrière. » Des solutions de formation appuyées sur des méthodes et des outils variés doivent pouvoir être proposés.

Pour Airbus, comme pour ses salariés de nombreux défis sont à relever comme la décarbonation, les montées en cadence... La poursuite d'un fort investissement d'Airbus dans la formation est plus que jamais un atout.

Nous devons continuer à déployer les différents outils de formation et augmenter la communication auprès des différents acteurs. Airbus a tout intérêt à investir sur les femmes et les hommes qui ont fait et qui feront notre réussite.

*Toulouse, le 2 décembre 2024*