

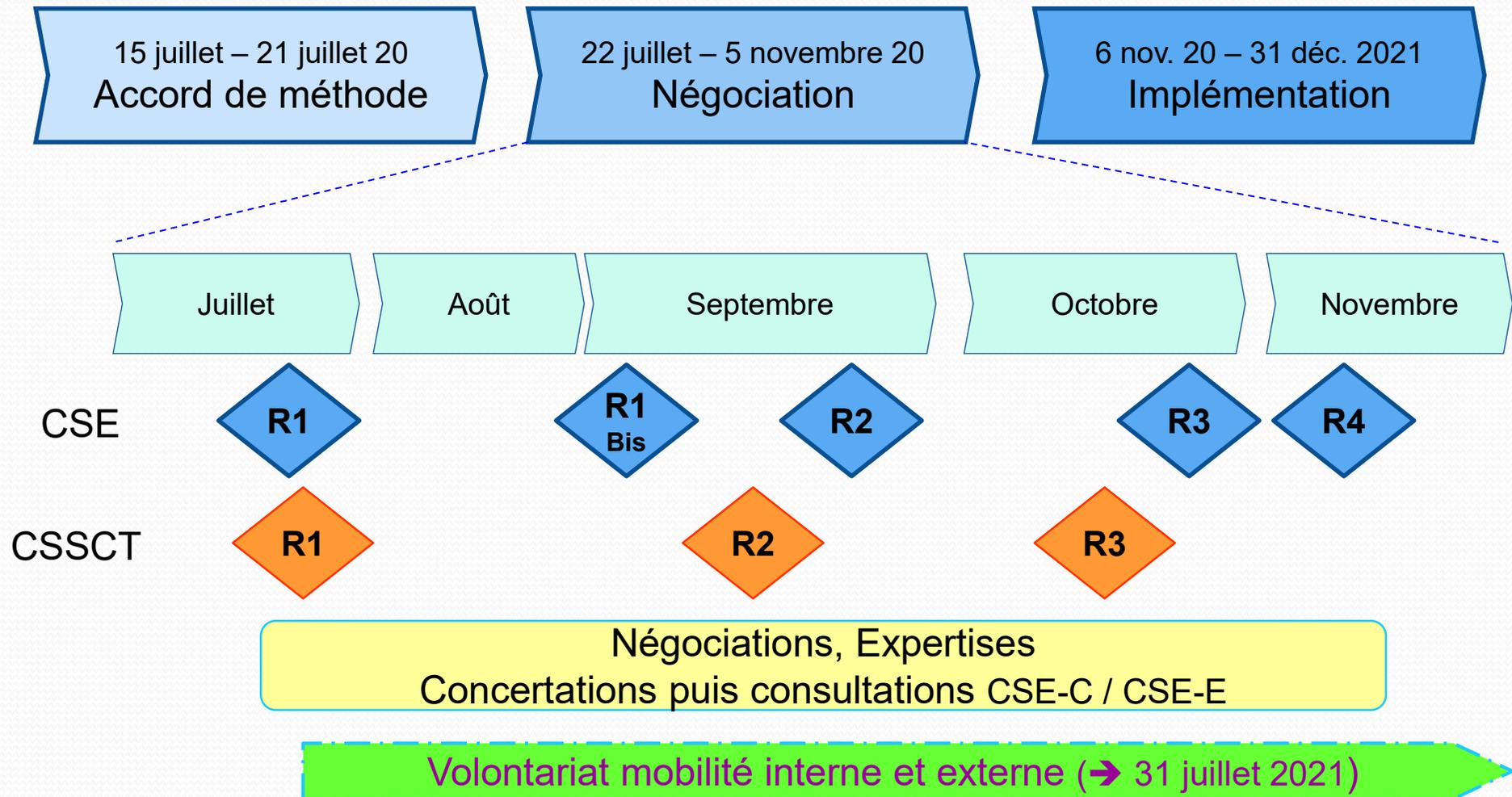
# Plan d'adaptation Airbus defence and Space SAS

Planning

Accord de méthode

PSE

# Planning global



# Principales étapes

- R1 (CSE-C du 22 juillet)
  - Examen du plan d'adaptation, de ses impacts sur les conditions de travail et du Plan de Sauvegarde de l'Emploi
  - Désignation d'experts :
    - Partie économique et sociale
    - Partie santé, sécurité et conditions de travail
  - Consultation sur la mise en œuvre des volontariats à la mobilité interne et externe
- R3 (CSE-C du 26 octobre)
  - Présentation des rapports des expertises
- R4 (5 novembre)
  - Consultation du CSE-C

# Procédure PSE

- Documentation : premier examen à R1 (22 juillet)
  - Livre 2 : justifications
    - Justifications économiques, financières
    - Stratégie
    - Plan d'adaptation : impact sur les projets, impact sur les effectifs
    - Bénéfices attendus
    - Calendrier
  - Livre 1 : mesures envisagées
    - Impact sur l'emploi
    - Volontariat
      - Mobilité interne, externe
      - Mesures d'âge
    - Reclassement
    - Gouvernance et suivi du plan
  - Annexe : Réduction par catégories professionnelles et par fonctions

# Impact sur les effectifs ADS

- Réduction des effectifs prévus en France \*

Société	Réduction	Faits fin juin	Reste à faire
ADS	388,3	86,3	302
SLC	19,5	2,5	17
CyberSecurity	7,0	1,0	6
GEO	49,0	6,0	43
Total	463,8	95,8	368

\* Données telles que communiquées au Comité de Groupe (CGAF) et au Comité Européen (ECADS)

- Détails pour ADS \*

ADS	388,3	86,3	302,0
Toulouse	260,5	63,7	196,8
Région parisienne	127,8	22,6	105,2

# Procédure de volontariat anticipé

- Applicable dès le 24 juillet jusqu'à l'homologation du plan par la Direccte (vers fin novembre)
- Éligible aux salariés :
  - Dont le poste est supprimé
  - Avec une substitution "actée" pour un redéploiement **interne**
- Reclassement externe anticipé
  - Éligibilité directe (pas de substitution)
  - Projet ferme : CDI, CDD d'au moins 6 mois, création ou reprise d'entreprise, formation qualifiante
  - Clause de réversibilité
- Les salariés concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement du PSE telles que finalement adoptées ou décidées

# Mesures d'accompagnement

Ces mesures sont celles actuellement listées dans le "Livre 1" et sont sujettes à évolutions pendant les négociations.

La suite reflète le contenu des documents "Livre1" et "Livre2" tel qu'ils ont été présentés en CSE-C le 22 juillet.

# Principe du Volontariat

- C'est l'esprit du plan
- La période de volontariat s'étend du 24 juillet 2020 au 31 juillet 2021
- Les volontaires sont acceptés si :
  - Leur poste est supprimé
  - Ou une substitution avec une personne dont le poste est supprimé est possible
- Incitation à la rapidité (du 24 juillet à fin novembre)
- Un bilan sera fait au 31 juillet pour envisager des mesures "contraintes" si le total du plan n'est pas atteint.

# Postes supprimés

- Il s'agit de postes, non pas de noms de salariés
- Les managers ayant des postes supprimés dans leurs équipes ainsi que les HRBP sont informés
- Il ne pourra y avoir plus de postes supprimés que ce qui est présenté dans les documents du plan
- Les postes supprimés sont par sigle (organisation 2 lettres) et poste générique
- La liste n'est pas "publique" : venez nous consulter ou demandez à votre manager ou HRBP en cas de doute

# Mobilité interne

- C'est une priorité du Groupe
- Les postes disponibles dans le groupe sont disponibles via MyHr (une liste d'environ 1700 postes est en annexe du "Livre 1")
- Se porter volontaire auprès de son HRBP
- Bénéfice des conditions d'accompagnement à la mobilité dans le groupe
- Actions de formation si nécessaire

# Mobilité externe

- Départ de l'entreprise
  - Projet professionnel : CDI, CDD > 6mois
  - Reprise ou création d'entreprise
  - Projet de formation qualifiante
- Lorsque la demande est acceptée, début du préavis
- Rupture du contrat de travail pour "motif économique"

# Mesures pour mobilité externe

- Départ volontaire
  - Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
  - Prime de rapidité (période de volontariat anticipé) : 2 mois de salaire (en sus)
- Création ou reprise d'entreprise
  - Indemnité de départ volontaire
  - Prime de rapidité
  - Sur justificatif : coûts de formation dans la limite de 3000€ TTC
  - Prime pour le recrutement en CDI avant le 31 juillet 2021 pour chaque salarié ADS impacté par le plan : 5000€ TTC
- Formation qualifiante ou diplômante
  - Frais d'inscription, pédagogiques à hauteur de 3000€ HT versés à l'organisme de formation
- Aide à la relocalisation géographique
  - Prise en charge du déménagement (CDI, période d'essai validée, rapprochement à moins de 70km)

# Mesures d'âge

- Retraite "aidée"
  - Retraite sécurité sociale liquidable avant le 31 décembre 2021
  - Rupture du contrat de travail à la date de liquidation
  - Indemnité de départ : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- DCAA
  - Nombre limité, pas d'engagement de nombre
  - Retraite sécurité sociale liquidable après le 31/12/2021 et avant le 31/12/2022
  - Durée maximale de 1 an
  - Indemnités prévues dans l'accord Groupe : indemnité de départ volontaire, allocation de DCAA, cotisation retraite...

# Aide au reclassement

Salariés dont le licenciement n'aura pu être évité

# Licenciements

- Une fois la période de volontariat échue (31 juillet 2021) si aucune solution n'a pu être trouvée pour l'ensemble des postes supprimés, des licenciements pourra être mis en œuvre
- A l'intérieur d'une même catégorie professionnelle, des critères permettront de déterminer l'ordre des licenciements :
  - Charge de famille, situation parent isolé, handicap
  - Ancienneté, âge
  - Qualités professionnelles
- Préalablement au licenciement, des solutions de reclassement interne seront recherchées.
- Mesures de support : congé de reclassement de 4 mois, aides à la formation, à la création d'entreprises, à la relocalisation géographique, support d'Airbus Développement

# Gouvernance

- Comité national
- Comité de site (DRH, Relations Sociales, Direction de site, représentants business)
  - Valider l'attribution et le suivi des mesures sociales
  - Résoudre toutes les questions relatives à la mise en œuvre du plan
  - Stimuler la mobilité
  - Valider les actions de formation d'adaptation ou de reconversion
- Commission paritaire de suivi au niveau de la société (RH, OS, Direccte)
  - Information des OS, les représentants du personnel, l'administration du travail de l'avancement du plan
  - Remontée par les OS de difficultés individuelles
- CSE-C et CSE-E : information régulière