



ÉLIGIBILITÉ

ANCIENNETÉ

Pour être éligible aux mesures du plan, un salarié doit avoir une ancienneté minimale de 12 mois.

SALARIÉS EN SUSPENSION DE CONTRAT

Tous les salariés en suspension de contrat (congé maternité, congé parental, congé sabbatique, etc) sont pris en compte dans les effectifs du PSE, exceptés :

- Les salariés en longue maladie (non rémunérés par Airbus).
- Les salariés en "Transfer Out".
- Les salariés déjà entrés dans une mesure générationnelle (CET fin de carrière, DCAA dans le cadre de Gemini, Temps Partiel Aidé...).
- Les salariés ayant déjà entamé un processus de mobilité vers une autre entité du Groupe.

CRITÈRES DE PRIORISATION À L'ÉLIGIBILITÉ DES SALARIÉS AUX MESURES DE VOLONTARIAT

- Mesures de départ en DCAA :
 1. Priorité pour les DCAA allant jusqu'à 24 mois pour les salariés en éligibilité directe puis en éligibilité par substitution puis pour les DCAA de 24 à 36 mois pour les salariés en éligibilité directe puis en éligibilité par substitution.
 2. En cas de pluralité de candidats :
 - Validation dans l'ordre de confirmation du volontariat auprès du Mobility Pathway.
 - Recherche d'équité inter direction et inter site.
- Pour les autres mesures :
 1. Priorité aux salariés en éligibilité directe.
 2. En cas de pluralité de candidats :
 - Validation dans l'ordre de confirmation du volontariat auprès du Mobility Pathway.
 - Puis personnel éligible par substitution.

PRÉCISION SUR LES TRANSFERTS IN ET CONTRATS DORMANTS

- Les salariés transférés en France et disposant d'un contrat dormant en Allemagne, Espagne ou au Royaume-Uni sont éligibles au PSE Français.
- Pour les mesures générationnelles, les règles de leur pays d'origine s'appliquent pour la liquidation de la retraite.

MOBILITÉ INTERNE VOLONTAIRE AU SEIN DU GROUPE

- [Package mobilité Airbus en France](#) (cas particuliers NT < > NZ analysés en Comités de Site).
- Package "Local Plus" à l'étranger (nous contacter pour plus d'informations).
- Formation d'adaptation : 3 000 € HT (coûts pédagogiques + déplacement).
- Formation de reconversion : 7 000 € HT (coûts pédagogiques + déplacement - utilisation CPF obligatoire si formation éligible), priorité donnée aux métiers critiques et émergents.
- Prime "Enfant Etudes Supérieures" (accompagnement pour financer les frais d'hébergement dans la localisation d'origine : 500 € / mois / famille pendant 10 mois).
- Prime "détachements" :
 - 1 mois de salaire pour un détachement entre 12 et 18 mois
 - 2 mois de salaire, pour un détachement de plus de 18 mois
- Ancienneté minimale 24 mois dans le poste précédent avant changement de poste : non applicable en cas de mobilité d'une catégorie professionnelle impactée par le plan vers une catégorie non impactée.
- En 2021-2022, des salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées seront formés sur des métiers dits 'émergents'.

MOBILITÉ EXTERNE VOLONTAIRE

Eligibilité du salarié :

- Promesse d'embauche en CDI ou CDD de 6 mois minimum.
- Création / reprise d'entreprise (y compris à l'étranger).
- Se consacrer entièrement au développement d'une entreprise déjà créée.
- Suivi d'une formation qualifiante / diplômante.
- Projet dans le cadre d'un contrat de mission humanitaire d'une durée minimum de 6 mois.

Mesures associées :

- Indemnité de départ = indemnité de licenciement avec plancher de 5 mois si départ avant le 31 décembre. Suppression de la minoration pour les salariés > 60 ans.
- Prime de rapidité = 2 mois de salaire (demande avant fin octobre, départ avant 31 décembre).
- Création d'entreprise :
 - 7 000 € HT de frais de formation (excepté en cas de départ pour se consacrer à une entreprise déjà créée).
 - Prime de 6 000 € pour le recrutement d'un salarié Airbus concerné par le plan.
 - Prime pour la création d'entreprise : 15 000 € brut, excepté en cas de départ pour se consacrer à une entreprise déjà créée.
- Prise en charge de 7 000 € pour le suivi d'une formation qualifiante. Les formations à distance sont prises en compte.
- Prise en charge des frais de déménagement pour rapprochement du futur lieu de travail (situé à plus de 70 km).
- Allocation différentielle de salaire : 350 € bruts pendant 12 mois pour couvrir un éventuel écart de salaire en cas d'embauche dans une autre entreprise.
- Congé de reclassement :
 - Durée 4 mois (préavis inclus) pouvant aller jusqu'à 12 mois pour les projets qualifiants).
 - Rémunération 100% pendant le préavis et 65% du salaire de référence des 12 derniers mois pour la durée restante.

Un salarié se déclarant volontaire pendant la phase de volontariat jusqu'au 31/12/2020 pourra quitter l'entreprise au plus tard le 31 mars 2021.

La période de volontariat pourra être étendue à fin février 2021 voire fin mars 2021 en fonction de bilans effectués lors de plusieurs points d'étape.

Les salariés non cadres au coefficient 400 points bénéficient du calcul de l'indemnité de départ des cadres.

DCAA (Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité)

- Eligibilité du salarié : pouvoir liquider sa retraite régime général à taux plein entre le **30 juin 2021** et le **1er août 2024** avec obligation de prise de l'ensemble de ses droits de CET fin de carrière (CET abondé, 24 mois maximum). Suspension du contrat obligatoirement au plus tard le 30 juin 2021. Durée minimum de 6 mois dans le DCAA. Faisant suite à une demande de la CFE-CGC pour que le maximum de salariés puissent utiliser le DCAA, sa durée est étendue à **36 mois** dans la limite de **1000 DCAA**.

D'autres solutions seront définies au cas par cas pour les dossiers nécessitant des durées inférieures. Si impossibilité de trouver des solutions, possibilité pour le comité de site d'ouvrir le DCAA.

- Indemnité de départ = indemnité de licenciement.
- Possibilité de rachat de 2 trimestres maximum dans la limite de 10 000 €. Attention, cette prime est considérée comme un élément de salaire, et donc soumise aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux.
- Dans la mesure où le rachat de trimestre n'est pas nécessaire, une compensation du coefficient de solidarité Arrco-Agirc pourrait être versée dans la limite de 10 k€ bruts sur justificatif.
- Le rachat de trimestres et la compensation de la décote sont cumulables dans le plafond de 10 k€.

Indemnité de départ

- Le montant de l'indemnité de départ est déterminé selon la méthode de calcul la plus avantageuse entre l'indemnité légale et l'indemnité de rupture conventionnelle.
- Avantage fiscal : l'indemnité de départ est exonérée d'impôt sur le revenu et exonérée de cotisations sociales dans la limite de 82 272€.
- Les salariés non cadres au coefficient 400 points bénéficient du calcul de l'indemnité de départ des cadres.

NB : aucune minoration pour les salariés de plus de 60 ans n'est appliquée pour les DCAA.

RETRAITE AIDÉE

- Eligibilité du salarié : pouvoir liquider sa retraite régime général à taux plein avant le 30 juin 2021.
- Indemnité de départ = indemnité de licenciement. Suppression de la minoration pour les salariés > 60 ans.
- Possibilité de rachat de 2 trimestres maximum dans la limite de 10 000 € (si non nécessaire, cette somme peut compenser une éventuelle décote AGIRC-ARRCO).
- CET fin de carrière pris par le salarié jusqu'à la date de liquidation de sa retraite ou/et payé.
- CET fin de carrière utilisable au delà de la date de liquidation à taux plein sans abondement dans la limite du 30 juin 2021.
- Les salariés non cadres au coefficient 400 points bénéficient du calcul de l'indemnité de départ des cadres.

LIQUIDATION RETRAITE SANS TAUX PLEIN

- Eligibilité : pouvoir liquider sa retraite après 62 ans sans taux plein régime général avant le 30 juin 2021.
- Indemnité de départ = indemnité de licenciement.
- Engagement du salarié de liquider sa retraite à la rupture de son contrat (pas de chômage).
- Les salariés non cadres au coefficient 400 points bénéficient du calcul de l'indemnité de départ des cadres.

DÉPART POUR CONVENANCE PERSONNELLE

- Eligibilité du salarié : 2 ans d'ancienneté (ou moins si accord de la hiérarchie).
- Congé non rémunéré de 24 à 36 mois.
- Prime de 1 mois de salaire.
- Dès la fin de sa première année de congé pour convenance personnelle, un salarié décidant de rompre son contrat touchera l'indemnité de départ volontaire (avec le plancher de 5 mois).
- Date de départ en congé au plus tard le 31/12/2020.



MESURES EN CAS DE LICENCIEMENTS

Congé de reclassement

- Durée 6 mois, étendue à 12 mois pour réinsertions difficiles (personnes dites fragiles).
- Indemnisation : 80% salaire brut mensuel moyen perçu pendant les 12 derniers mois au-delà de la période de préavis
- En cas d'interruption anticipée du congé de reclassement, monétisation à 50% du montant restant qui aurait dû être payé.
- Obligation pour l'entreprise de proposer une offre valable d'emploi.

Autres aides

- Aides à la formation 3 000 €.
- Aide au déménagement si mobilité supérieure à 70 km.
- Recours aux acteurs locaux.

CRITÈRES D'ORDRE

Ancienneté	Points
0-10 ans	1
10-20 ans	2
20-30 ans	3
> 30 ans	4

Âge	Points
< 40 ans	1
40-50 ans	2
50-54 ans	3
> 55 ans	5

Qualités professionnelles	Points
Compétences techniques	1 / 3 / 5
Professionalisme	1 / 3 / 5

Critères complémentaires	Points
Redéploiement interne > 15 juillet	5
Détachement > 12 mois	5
Salariés en APLD	15

Famille et handicap	Points
Par enfant à charge	1
Parent isolé	3
Aidants familiaux	3
Salarié en situation de handicap	6
Handicap dans cellule familiale	3

APLD

L'APLD est un dispositif gouvernemental permettant de préserver les emplois et les compétences des entreprises en réduisant l'activité tout en limitant les impacts sur les rémunérations grâce à un soutien financier de l'Etat. Pour Airbus, l'APLD est dimensionnée en fonction des perspectives de reprise d'activité (Production et Support Production SA d'ici 2 à 3 ans).

Périmètre : ateliers et environnement ateliers pour tous les programmes définis par site (**10 000 salariés**)

Métiers : cols bleus et supports (team leaders, supports techniques, logistique, inspection Qualité, MAP...)

Durée : 4 semestres sur 2 ans à partir de janvier 2021.

Réduction Maximale d'horaires : 40 % .

Réduction Moyenne d'horaires sur 2 ans : 15 %.

Rémunération : 84% du salaire net (soit un impact salarial mensuel -2% pour APLD -15%).

Projet de création d'un fonds de solidarité destiné à amortir l'impact de l'APLD pour les salaires < à 2000 €.

Formation : Rémunération à 100% des heures non travaillées consacrées à la formation.

Incitation aux formations qualifiantes : négociation sur abondement CPF.

Impacts pour les secteurs redevables de l'APLD

- **1500 emplois préservés.**
- Recrutement des jeunes diplômés du Lycée Airbus et des Alternants production Nantes/St Nazaire.
- **Pas de licenciement des salariés concernés.**
- **Suspension de l'ACT et JRTT.**
- **Suspension de l'horaire variable.**
- **Principe de 5 jours x 6 heures de travail.**
- **Mise en place de modèles horaires par établissement compatibles avec les besoins industriels.**

Pour limiter l'impact des aménagements du temps de travail pour les populations concernées par l'APLD, une compensation exceptionnelle, en temps, est accordée :

•2 jours de repos par an pour les non cadres non forfaités.

•4 jours de repos par an non cadres forfaités et les cadres forfaités (pouvant être portés à 6 jours sur décision de la hiérarchie) .

•6 jours pour les maîtrises en production.

Ces jours seront utilisables à la convenance des salariés. Disponibles dès le 1^{er} janvier, ils devront impérativement être utilisés dans l'année.



METALLURGIE

Précisions, explications, conseils :
contactez vos élus CFE-CGC.