



17 janvier 2025

PROTON : VERS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

Le Plan de restructuration Proton annoncé début décembre 2024 inclut des réductions d'effectifs, à hauteur de 540 postes pour Airbus DS SAS (filiales comprises). La Direction aurait pu choisir une procédure de PSE comme elle l'a toujours fait dans le passé, avec une phase de volontariat suivie de licenciements économiques en cas de nombre insuffisant de volontaires. Or, elle a proposé aux Organisations Syndicales d'entamer des négociations sur une **Rupture Conventiennelle Collective (RCC)**, couplée à un **Accord de Compétitivité (AC)**. La signature de tels accords éviterait tout licenciement et pourrait réduire le nombre de suppressions d'emplois. La CFDT a donc accepté d'entrer en négociation avec ce double objectif. Explications.

RAPPEL DU CONTEXTE

Suite aux pertes colossales annoncées en 2023 et 2024 dans la filière spatiale (1,6 milliard d'Euros), la Direction a donc présenté le 4 décembre en ECADS (Comité Européen) le plan de restructuration Proton, lequel inclut 2043 suppressions d'emplois dont 540 en France (424 à Toulouse et 116 à Elancourt). Si le total est somme toute assez limité, au regard en particulier du nombre de départs spontanés (517 en 2024, après 516 en 2023), certains secteurs sont beaucoup plus touchés que la moyenne. C'est le cas bien sûr de Space Systems, mais aussi des fonctions centrales. Connected Intelligence et Air Power sont en revanche relativement épargnés. Les postes n'étant pas toujours interchangeable, il sera nécessaire d'embaucher dans certains secteurs, tout en réduisant les effectifs ailleurs. Rappelons ici que quelle que soit la procédure (PSE, RCC), l'employeur peut embaucher pendant un plan de suppressions d'emplois dès lors qu'il s'agit de postes différents, sans possibilité de reclassement des salariés dont le poste est supprimé.

PSE, RCC : QU'EST-CE QUE C'EST ?

- **PSE** : Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Le PSE est la procédure la plus fréquente en cas de suppressions d'emplois. Mal nommé, le PSE ne sauvegarde pas les emplois, et permet de réaliser des licenciements économiques. Il peut être déclenché de façon unilatérale par l'employeur, sans accord des organisations syndicales. Dans ce cas, il est soumis au contrôle de l'inspection du travail, laquelle ne se prononce pas sur le fond (les suppressions d'emplois sont-elles justifiées ?), mais uniquement sur la forme (le CSE a-t-il été consulté ? Les salariés licenciés auront-ils droit à un congé de reclassement ? etc).

Le PSE commence souvent par un Plan de départs volontaires (PDV), encouragés par des mesures incitatives (aide à la mobilité, aide à la création d'entreprise, rachat de trimestres retraite, DCAA, etc), qui peuvent être négociées avec les Organisations Syndicales. A la fin de la phase de volontariat, si le nombre de volontaires est insuffisant, l'entreprise procède à des licenciements économiques.

En 2014 comme en 2020, la Direction a utilisé la procédure du PSE, avec une phase de volontariat. Si les mesures d'encouragement au départ ont fait l'objet d'accords négociés, il n'en est pas de même des PSE eux-mêmes. Heureusement le nombre de volontaires dépassait à chaque fois le nombre de suppressions d'emplois, il n'y a pas eu de licenciements contraints.

• **RCC** : Rupture Conventionnelle Collective

La RCC est une procédure entièrement négociée, qui nécessite un accord d'entreprise signé par des Organisations Syndicales représentant plus de 50% des électeurs, soit chez Airbus DS au moins 2 parmi les 3 OS représentatives (CFDT, CFE-CGC et CGT), aucune des 3 n'étant majoritaire à elle seule. La RCC repose entièrement sur le double volontariat, et n'entraîne aucun licenciement. Ce double volontariat signifie que :

- ✓ Le salarié doit être volontaire
- ✓ Il doit faire partie d'une entité dans laquelle des postes sont supprimés, sinon et par principe de substitution il doit pouvoir être remplacé par un salarié dont le poste est supprimé

La négociation porte sur l'ensemble des conditions de départ : mesures incitatives diverses (aide à la mobilité, aide à la création d'entreprise, rachat de trimestres retraite, etc), montant de l'indemnité de départ (laquelle ne peut pas être inférieure aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement), etc. L'accord porte également sur l'ordre de priorité en cas de surnombre de candidats au départ sur un même type de poste à supprimer, ou d'autres aspects en lien avec les suppressions d'emplois.

ET L'ACCORD DE COMPÉTITIVITÉ ?

La Direction souhaite coupler l'éventuel accord de RCC avec un accord de compétitivité, en échange d'une réduction du nombre de suppressions de postes.

Contrairement aux informations véhiculées par certaines Organisations Syndicales, **il ne s'agit pas d'un Accord de Performance Collective (APC)**. Rappelons qu'un APC permet de modifier des éléments essentiels des contrats de travail des salariés (par exemple baisser les salaires). Dans le cadre d'un APC les salariés qui refusent l'accord sont licenciés économiques. Or, la négociation ne portera pas sur ce type d'accord, les

éléments essentiels du contrat de travail (salaire, temps de travail, lieu de travail et classification) ne seront pas modifiés, et aucun salarié ne pourra refuser l'application de l'éventuel Accord de Compétitivité.

De plus, **les accords de groupe ne seront pas impactés**. Dans les faits, il ne reste qu'un petit nombre de dispositions spécifiques à Airbus DS, et **nous ne savons pas ce que la Direction va nous demander**.

LA POSITION DE LA CFDT

Pour la CFDT, **la priorité est l'emploi** : aucun salarié ne doit risquer d'être chômeur à l'issue de ce plan, et moins il y aura de postes supprimés, mieux ce sera, **pour éviter d'éventuels licenciements mais aussi pour réduire la surcharge de travail et la pression sur ceux dont les postes sont supprimés**. En contrepartie, la CFDT comprend que des efforts puissent être demandés, à condition que ces efforts soient équitables, proportionnés et limités dans le temps. Pour ces raisons la CFDT est favorable à ce processus de négociation, et a signé l'accord de méthode posant les conditions pratiques correspondantes (calendrier, expertises, etc).

La CFDT aborde ces négociations avec la volonté d'aboutir à un bon accord, et la vigilance nécessaire dans la défense des intérêts de tous les salariés, ceux qui vont partir et plus encore ceux qui vont rester. Il n'est évidemment pas question de signer les yeux fermés des accords qui seraient déséquilibrés et inacceptables.

La négociation se déroulera du 22 janvier au 28 février. En l'absence d'accords couplés RCC+AC, la Direction mettra en œuvre unilatéralement un PSE qui s'appliquera dès la fin du processus de consultation du CSE-Central, soit le 19 mai au plus tard.

Obligations de l'employeur	RCC	PSE
Démonstration de l'existence d'un motif économique	✗	✓
Procédure d'information-consultation du CSE-C	✗	✓
Mis en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionnés à la signature d'un accord avec les organisations syndicales	✓	✗
Absence de licenciements économiques	✓	✗
Mesures d'incitation au départ à négocier : aide à la mobilité, aide à la création d'entreprise, aide au rachat de trimestres retraite, etc	✓	✓
Versement d'indemnités ≥ au minimum légal ou conventionnel	✓	✓
Financement d'actions de revitalisation des bassins d'emploi (plus de 1000 salariés chez ADS)	✓	✓

NB : quelle que soit la procédure, le Plan de réorganisation Proton sera l'objet d'une information-consultation du CSE-C