



07 février 2025

**FLASH
INFO**

NÉGOCIATION RCC et AC

Voici quelques informations suite aux réunions des négociation du 30 janvier et des 4 et 7 février. Nous aurons l'occasion de les développer plus amplement dans un tract à venir.

NÉGOCIATION RCC

Propositions actuelles de la Direction :

- Encourager la mobilité (interne groupe ou externe), ainsi que l'entrepreneuriat (création d'entreprise etc), par des mesures d'incitation financières classiques
 - ◇ Financement de formation
 - ◇ Aide financière et de conseil à la création ou au développement d'entreprise
 - ◇ Pour les mobilités externes : prime de départ égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (exonérée d'impôts et d'une partie des cotisations)
- Des incitations pour ceux qui peuvent prendre leur retraite,
 - ◇ au plus tard le 01/07/2026 sans utilisation de CET long terme
 - ◇ au plus tard le 01/07/2027 avec CET long terme commençant au plus tard le 01/07/2026 (départ physique de l'entreprise avant le 01/07/2026)

Ces incitations sont : aide au rachat de 2 trimestres, indemnité de départ plus élevée que l'Indemnité de Départ en Retraite (de plus cette indemnité serait exonérée d'impôts et d'une partie des cotisations).

Pas de DCAA proposé.

Revendications CFDT :

- Des mesures plus incitatives :
 - ◇ Augmentation des budgets de formation, d'aide à la création d'entreprise etc
 - ◇ Pour toutes les mobilités externes et les départs en retraite, indemnités de ruptures au moins égales à l'indemnité conventionnelle de licenciement, avec équité entre non cadres et cadres
 - ◇ Plancher de 5 mois d'indemnités de rupture
- De nouveaux parcours de départ :
 - ◇ Congé de convenance personnelle de longue durée, avec retour possible
- **Un engagement à prolonger l'absence de tout plan de licenciements pendant au moins 18 mois après la fin du processus RCC.**



NÉGOCIATION SUR LA COMPÉTITIVITÉ

La Direction a ouvert la discussion sur 4 thèmes :

- Cesser de réserver des berceaux de crèche à compter de septembre 2025. Pour mémoire 48 places pour les enfants des salariés du site de Toulouse.
- Aligner la couverture santé IPECA spécifique ADS sur la couverture de base du groupe au 1/1/2026. Pour mémoire, cette spécificité apporte quelques avantages significatifs sur certains frais d'optique (lentilles de contact, chirurgie réfractive) ou de soins dentaires (parodontologie, implants).
- Revoir les majorations de salaire en déplacement, **hors campagne de tir ou d'essais**. Pour mémoire, pour les cadres 15% de sursalaire pour toute mission de durée supérieure ou égale à 3 jours, et pour les non cadres 30% dès le premier jour avec nuitée sur place.
- Modération salariale pour 2025 : une prime en lieu et place d'augmentation, tout en assurant néanmoins les augmentations liées aux promotions (mises au SMH).

Lors de la seconde réunion, la Direction a rajouté 4 thèmes portant sur des améliorations de fonctionnements, et non sur des éléments de coûts salariaux :

- Optimisation des espaces de travail : réduction des zones de stockage inutiles, densification des bureaux, espaces de travail dynamiques...
- Optimisation des moyens numériques (réduction du nombre de devices ...)
- Optimisation de la navette Palays-Géo-Astrolabe

(réduction des fréquences aux heures creuses ...)

- Sensibilisation des salariés aux enjeux financiers clefs (formation)

Position de la CFDT

La CFDT a accepté de rentrer dans cette négociation en échange d'une réduction significative du nombre de suppressions d'emploi. A ce stade, la Direction n'a pas encore indiqué de chiffre, il n'est donc pas possible de prendre une position au sujet d'une éventuelle modération salariale.

Concernant les 3 premières mesures mentionnées (places de crèche, couverture santé, sursalaire en mission), les économies générées sont très faibles (0,1 ou 0,2% de la masse salariale au maximum en cumulant les 3 mesures), et ces mesures apparaissent plus comme des brimades que comme des solutions aux problèmes économiques d'Airbus DS.

Concernant les 4 mesures d'amélioration de fonctionnement (optimisation des espaces de travail, optimisation des moyens numériques, optimisation de la navette toulousaine, sensibilisation aux enjeux économiques), la CFDT apprécie que la Direction ne se limite pas à des réductions de coûts salariaux, mais insiste sur l'importance de préserver de bonnes conditions de travail. La CFDT rappelle en particulier son hostilité au Flex Office.

Il y a bien d'autres façons de redresser l'entreprise, notamment en donnant la parole aux salariés pour recenser les idées d'amélioration.



Prochaine réunion de négociation : jeudi 13 février...

De nouvelles règles viennent restreindre la communication syndicale sur l'intranet Airbus.
Pour accéder aux nouveaux tracts CFDT sur intranet vous devez au préalable rejoindre ce Google groupe:

[DL-info-CFDT-ADS](#)

(A faire seulement une fois pour toutes. C'est confidentiel et sans engagement)

Alternativement, vous pouvez aussi utiliser notre application pour smartphone

**NOUS SUIVRE
SUR SMARTPHONE**



UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com