



28/02/2025

NEGOCIATIONS RCC + AC

LE BILAN

Les négociations sont terminées, la Direction a soumis aux Organisations Syndicales Représentatives (CFDT, CFE-CGC et CGT) les 2 projets d'accord, dont voici les grandes lignes. Le premier porte sur une réduction des effectifs via une Rupture Conventionnelle Collective, le second sur « La mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de la société ». La Direction impose que ces 2 projets d'accords soient liés et ne puissent être signés l'un sans l'autre.

RÉMUNÉRATION

- Augmentation générale uniforme de **30 €** pour tous les « non cadres » à partir de juillet 2025.
- **Budget de 0,5% de la masse salariale dédié aux promotions**, notamment (mais pas uniquement) lorsqu'une mise au SMH est nécessaire. Ce budget concerne davantage les cadres, qui ont plus souvent besoin d'une mise au SMH lors d'une promotion.
- **Une Prime de Partage de la Valeur (PPV), d'un montant compris entre 750€ et 950€** selon le salaire, versée en juin, avant les congés. Le plancher de 750€ concernerait les salaires inférieurs à 4167€ brut mensuel, et le plafond de 950€ concernerait les salaires supérieurs à 5278€ brut mensuel. Cette prime est imposable, mais exonérée de cotisations sociales sauf CSG / RDS (9,7%). Possibilité de la placer au PEG ou au PERCOL (blocage 5 ans, exonérée d'impôts).
- Sursalaire pendant les missions de durée inférieure à 3 mois (hors campagne de tir et d'essai) :
 - ⇒ « Non cadres » : +30% dès le premier jour incluant une nuit à l'hôtel (inchangé);
 - ⇒ Cadres : +10% pour les déplacements d'une durée supérieure ou égale à 3 jours, voyage compris (au lieu de +15% précédemment);
 - ⇒ **Il s'agit désormais d'un accord d'entreprise**, et non d'une décision unilatérale de l'employeur, ce qui est un gage de pérennité.

EMPLOI

- Le nombre de suppressions d'emplois liées au plan Proton diminue de 531 à **491**.
- 97 départs sont déjà actés, sur des postes supprimés → **Reste 394 suppressions d'emplois à réaliser** (325 à Toulouse et 69 à Elancourt) dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective.
- Le principe de la RCC est celui du « double volontariat » : même si le nombre de volontaires au départ est insuffisant pour atteindre 394 suppressions d'emplois, **il n'y aura aucun licenciement économique**.
- Le plan se termine le 30 juin 2026 ; la Direction s'engage à **ne pas ouvrir de nouvelle procédure sociale de réduction des effectifs avant le 1^{er} janvier 2027** ; compte tenu de la durée d'un processus social, aucun licenciement économique ne pourra avoir lieu avant le second semestre 2027.
- **Engagement de 100 embauches** en France sur des compétences clés (par exemple, spécialistes sécurité sur programmes défense, développement IA, compétences de niche - ex photonique...). Ces postes seront également ouverts en interne.

RCC : SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS PARCOURS

- **Volontariat uniquement.**
- Tous les départs devront être effectifs **avant le 30 juin 2026** ; pour les départs en retraite incluant un CET Long Terme, départ physique avant le 30 juin 2026, fin du contrat de travail à la fin du CET Long Terme, au plus tard le 30 juin 2028.
- Mobilité interne : ouverture au dispositif de mobilité Groupe **sans obligation d'avoir passé 24 mois dans le poste précédent**, et avec possibilité de formation complémentaire.
- Mobilité externe :
 - ⇒ Versement d'une indemnité de rupture **égale à l'indemnité conventionnelle** de licenciement aux salariés justifiant d'un projet de mobilité externe : embauche externe, création ou développement d'une entreprise, formation qualifiante;
 - ⇒ Diverses aides à la création d'entreprise;
 - ⇒ Aide au financement d'une formation qualifiante.
- Départ en retraite : versement d'une indemnité de rupture égale à **l'indemnité légale de licenciement** (*) ; obligation de liquider sa retraite dès la fin du contrat de travail avec Airbus DS, même si le salarié n'a pas atteint le taux plein.
- Dans tous les cas, **l'indemnité de rupture est exonérée d'impôts et de cotisations sociales** (sauf changement de législation).

(*) ou Indemnité de Départ en Retraite + 1 mois de salaire si plus favorable

COMPÉTITIVITÉ

- Des groupes de travail seront créés sur les sujets suivants :
 - ⇒ Optimisation des espaces de travail;
 - ⇒ Simplification de l'environnement numérique et optimisation des outils de travail;
 - ⇒ Amélioration des processus et optimisation des méthodes de travail.
- Groupe de travail paritaire : représentants de la Direction, service(s) concerné(s) et représentants des Organisations Syndicales.
- Possibilité de réaliser des "focus groupe" **avec des salariés de services concernés**, afin de remonter des idées pertinentes.

ET S'IL N'Y A PAS D'ACCORDS ?

- **Politique salariale 2025** : décision unilatérale de la Direction réduite à 0.3% pour les promotions et pas de PPV.
- **La Direction engagera une démarche unilatérale de réduction des effectifs via un PSE**, avec risque de licenciements économiques s'il n'y a pas assez de volontaires au départ.
- **On reviendra à 531 postes supprimés** (dont 97 suppressions déjà réalisées à ce jour), sans engagement d'embauches.
- **Les mesures d'accompagnement au départ seront renégociées**, avec peu d'espoir d'obtenir mieux.

La CFDT va consulter ses adhérents pour décider de la signature ou non de ces 2 accords

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)

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