



Toulouse et Élancourt, le 30 avril 2025

TWEETS **N°45**

RCC MODE D'EMPLOI

C'est à partir de lundi 5 mai que les salariés volontaires au départ dans le cadre de la Rupture Conventionnelle Collective pourront déposer leurs dossiers. [Les formulaires sont en ligne](#) depuis le 28 avril. Voir aussi notre fiche pratique sur le Hub. N'hésitez pas à contacter vos représentants Cfdt pour toute question sur ce sujet.

LA CFDT, 1^{er} SYNDICAT DE FRANCE, ET PREMIER SYNDICAT CHEZ LES CADRES

Tous les 4 ans, la représentativité des organisations syndicales au niveau national est recalculée en totalisant les résultats de toutes les élections aux CSE dans toutes les entreprises. Les résultats pour le cycle 2021-2024 viennent d'être publiés. Ils marquent une grande stabilité par rapport au cycle précédent, la CFDT gardant sa place de n°1 malgré un très léger recul. L'évolution sociologique (depuis 2021, selon l'INSEE, il y

	2021	2025	Evolution
CFDT	26,77%	26,58%	-0,19%
CGT	22,96%	22,21%	-0,75%
FO	15,24%	14,91%	-0,33%
CFE-CGC	11,93%	12,95%	1,02%
CFTC	9,50%	9,58%	0,08%
Autres	13,60%	13,77%	0,17%

a plus de cadres que d'ouvriers en France) permet à la CFE-CGC de progresser légèrement, aux dépens principalement de la CGT. **La CFDT reste cependant le premier syndicat chez les cadres, avec 27,51%, loin devant la CFE-CGC avec 21,75%.**

Cette première place au niveau national interprofessionnel se retrouve également au niveau de la branche métallurgie, où la CFDT reste en tête avec 25,11% (en très légère progression de 0,08%).

Les bons résultats de la CFDT en 2023 chez Airbus DS, où la CFDT est devenue la 1^{ère} organisation syndicale avec 31,8% des suffrages, ont participé à ces résultats nationaux. Merci aux militants et aux électeurs !

LA CFDT EN PROGRÈS AUX ÉLECTIONS IPECA

Les résultats des élections à l'Assemblée Générale IPECA montrent eux aussi une progression de la CFDT, qui gagne 1,5%. L'IPECA concerne tout le groupe Airbus, mais aussi d'autres sociétés ou organismes du secteur Aéronautique et spatial (Dassault, ArianeGroup, MBDA, CNES, ONERA ...). Airbus représente environ la moitié des électeurs.

Ce score permet à la CFDT d'obtenir 15 sièges sur 100 à l'assemblée générale, dont une élue Airbus DS (Elizabeth Estrada), 2 des 15 sièges au conseil d'administration, et **1 des 4 membres du bureau**, où siégeront également 2 élus CFE-CGC et un élu FO. **La CFDT participera donc activement à la gestion de l'IPECA.**

	2021	2025	Evolution
CFE-CGC	42,54%	40,32%	-2,22%
FO	22,10%	22,62%	0,52%
CFDT	13,78%	15,29%	1,51%
CGT	12,16%	12,60%	0,44%
CFTC	9,39%	9,17%	-0,22%

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Comme annoncé depuis mars, l'intéressement sera cette année de 1 738 € brut (1 569 € après déduction de la CSG/RDS), pour 100% de présence sur l'année 2024.

Pour ce qui est de la participation, son montant *moyen* est de 4 473 € brut, mais dépend en fait du niveau de salaire.

Cependant, la somme (participation + intéressement) est plafonnée à 7 165,35 € en vertu d'un accord de 2012 qui n'avait jamais été applicable du fait de montants de participation plus faibles. Ce plafonnement à Airbus DS s'appliquera pour des revenus > 102 390 € annuels brut.

Du 20 mai au 3 juin, vous pourrez choisir d'affecter ces sommes au PEG, ou au PERCOL, ou de vous les faire payer directement.

Cf **notre fiche pratique** sur le Hub pour plus de détails.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La consultation du Comité de Groupe Airbus en France (CGAF) au sujet des orientations stratégiques du groupe Airbus a eu lieu le 20 mars, à la suite de l'information présentée le 30 janvier. Cette consultation a lieu tous les 3 ans au niveau du groupe, et sera suivie d'une consultation du CSE-C sur les conséquences de ces orientations stratégiques sur la société Airbus DS SAS.

Pour la CFDT, les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette consultation ne sont pas satisfaisantes : la documentation n'a pas été fournie à l'avance (contrairement à ce qu'impose l'accord sur le dialogue social dans le groupe Airbus), et des pans fondamentaux de la stratégie ont été minimisés, pour ne pas dire occultés. Ainsi la possible fusion des activités spatiales d'Airbus, Thalès et Leonardo n'a été abordée qu'oralement, en réponse aux questions des élus, et les seules informations données sur le sujet sont celles qu'on trouvait dans la presse fin janvier. De même, la réduction de l'effort sur l'avion à hydrogène n'a pas été présentée le 30 janvier, alors que la presse s'en faisait écho quelques jours plus tard. Cette décision, qui amène la suppression de 300 postes en France, a finalement été présentée au CGAF le 11 mars, sur demande des élus.

Par ailleurs, les élus de l'entente FO/CFE-CGC/CFTC, majoritaires, n'ont pas jugé utile de demander une expertise, malgré la demande des élus CFDT et CGT. Il faut noter que lors de la présente consultation, en 2022, cela avait déjà été le cas, si bien qu'aucun expert ne s'est jamais penché sur la stratégie du Groupe depuis la création du Comité de Groupe fin 2019.

Dans ces conditions, les élus CFDT ont refusé de prendre part au vote de ce simulacre de consultation.

LE SALAIRE DU CEO DU GROUPE AIRBUS

L'assemblée générale des actionnaires du Groupe Airbus s'est tenue le 15 avril. Parmi les 17 résolutions adoptées, l'une d'entre elle portait sur **l'augmentation de 40% du salaire du CEO**, avec une rémunération cible de 6,24 millions d'euros (partiellement variable), au lieu de 4,445 millions d'euros précédemment. Ce montant n'inclut pas les actions gratuites qui seront attribuées dans 5 ans, pour un montant qui dépend du cours de l'action à cette date, mais dont l'ordre de grandeur est supérieur à 2 millions d'euros. L'argument du Conseil d'Administration est que le salaire actuel de notre CEO est très inférieur à la médiane de ses pairs et sera encore 15% en dessous de cette médiane après revalorisation. Certes, ce salaire est très loin de celui, stratosphérique, de Carlos Tavares, l'ex-PGD de Stellantis (plus de 30 millions d'Euros en 2023). Très loin aussi du salaire des grands patrons américains, y compris celui du patron de Boeing, qui gagne plus de 30 millions de dollars malgré la mauvaise santé de l'entreprise.

Mais pour la CFDT, **rien ne peut justifier qu'un CEO gagne 300 fois plus que le SMIC**. De plus, **cette augmentation est particulièrement mal venue au moment où l'on demande des sacrifices aux salariés de la branche espace**. On notera que même les actionnaires semblent dubitatifs quant à cette augmentation, puisque près de la moitié d'entre eux ce sont abstenus. Mais pas les représentants CFE-CGC et FO administrateurs du fond ESOP, qui au nom des salariés actionnaires ont voté en faveur de cette augmentation ...

DÉMÉNAGEMENT D'ÉLANCOURT : LA CFDT REFUSE DE COUPER EN DEUX L'ÉTABLISSEMENT

En projet depuis plusieurs années, le déménagement de l'établissement d'Élancourt à Montigny-le-Bretonneux, à 7 km d'Élancourt, à côté de la gare SNCF / RER, a été officiellement annoncé. Mais **le nouveau projet n'inclut pas l'entité Space Equipment**, dont les 350 salariés vont rester à Élancourt, ainsi que 300 autres salariés dont le périmètre n'a pas été clairement annoncé. Ce sont donc près de 40% des salariés Airbus DS de l'établissement qui resteront à Élancourt, avec de grosses incertitudes sur l'accès au restaurant d'entreprise, au CSE, à la médecine du travail. L'argument donné par la Direction est le coût excessif du déménagement de la salle blanche. Cette découpe provoque une vive inquiétude quant à la pérennité de l'activité Space Equipment dans le contexte du projet Bromo. La CFDT a fait part à Alain Fauré de l'inquiétude des salariés, [voir ici](#). La CFDT s'est toujours prononcée en faveur de ce déménagement, tout en

mettant en garde contre une systématisation des flex-offices dans les nouveaux locaux. Mais dans ces conditions, la CFDT considère que ce déménagement qui va couper en deux l'établissement n'est pas la bonne solution. La CFDT a été la seule Organisation Syndicale à émettre un avis défavorable à ce projet en CSE-E d'Élancourt.



APPLICATION DU SMH ANNUEL : QUELLE ASSIETTE DE COMPARAISON ?

C'est sur la feuille de salaire de mai que sera portée le « complément annuel de rémunération », pour ceux dont la rémunération totale perçue en 2024 aura été inférieure au SMH annuel de leur classification. Ce cas de figure pourra s'appliquer dans les cas suivants :

- Un salarié dont le salaire a été mis au SMH mensuel le 1er juillet 2024 a été en dessous de ce SMH pendant 6 mois, donc même s'il a eu une augmentation en septembre 2024, son total annuel peut être inférieur au SMH annuel.
- Un salarié qui était juste au SMH mensuel début 2024 mais n'a pas eu d'augmentation en 2024 a donc touché moins que le SMH mensuel de septembre à décembre 2024, puisque la grille des SMH a été revalorisée en date du 1er septembre 2024. Sa rémunération annuelle peut donc être inférieure au SMH annuel.



Par ailleurs, il faut noter les points suivants :

- Pour un salarié qui n'a pas changé de classification en 2024, le calcul se fera par rapport au SMH moyen de l'année, avec 8 mois sur l'ancienne grille et 4 mois après revalorisation de la grille au 1er septembre 2024.
- Pour un salarié qui a changé de classification en 2024, il faut proratiser selon le nombre de mois sur l'ancienne et la nouvelle classification.

Mais surtout, la difficulté vient de ce qu'il faut mettre dans le salaire annuel :

- Sont clairement exclus : l'ancienneté, la part variable (hors mini garanti) pour les I&C de position F11 à H15, l'intéressement, la participation, les primes exceptionnelles
- Sont clairement inclus : le complément au 1/10ème, les heures supplémentaires
- **Pour ce qui est des primes d'équipe, de nuit et de week-end, et les primes d'astreintes, la phrase de la convention collective est totalement ambiguë, et est l'objet d'un litige entre les Organisations Syndicales signataires (CFDT, CFE-CGC et FO) et l'UIMM (le patronat de la métallurgie).** Ce dernier considère que ces éléments sont inclus dans l'assiette de comparaison, les syndicats étant d'un avis contraire. L'accord RELOAD étant sur ce point copie conforme de la convention collective, le même litige va apparaître. A court terme, la Direction appliquera probablement la position patronale défavorable aux salariés concernés.

Nous invitons tous les salariés dont le salaire est proche du SMH à vérifier s'ils perçoivent bien un Complément Annuel de Rémunération fin mai, car aucune information spécifique ne sera donnée. Notre estimation est que de nombreux cadres F11 et F12 pourraient être concernés.

Suite à l'accord de groupe du 27 mars 2025, signé par la CFDT, la grille des SMH sera de nouveau revalorisée mais à partir du 1er janvier 2026 seulement, ce ne sera donc pas applicable cette année. Voir notre fiche pratique SMH sur le Hub.

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