



Toulouse et Élancourt, le 26 juin 2025

TWEETS **N°46**

BROMO : OÙ EN EST-ON ?

Les discussions entre Airbus, Thalès et Leonardo se poursuivent, sans que les Instances Représentatives du Personnel ne disposent de plus d'information que l'ensemble des salariés.

Ce qu'on sait :

- Les 3 groupes projettent la fusion de leurs activités spatiales, et les 3 PDG affirment leur volonté d'aboutir.
- Le schéma de gouvernance s'inspirerait du modèle MBDA (détenu à 37,5% par Airbus, 37,5% BAe et 25% Leonardo), la répartition précise n'étant pas connue dans notre cas.
- Un avant-projet a été présenté à la Commission Européenne. Il ne s'agit pas encore d'une demande ferme portant sur un projet précis, mais d'un premier contact pour savoir si la Commission Européenne accepterait une telle fusion et à quelles conditions.
- Les déclarations publiques des 3 groupes laissent entendre que le projet est en bonne voie. Un pré-accord pourrait être annoncé cet été ou à l'automne.
- En cas d'accord, il faudra encore au moins 2 ou 3 ans pour qu'un tel projet puisse aboutir.

Nous préparons une analyse complète des risques et opportunités d'une telle fusion.

sous un parcours extérieur (CDD /CDI externe au groupe, entrepreneuriat, formation qualifiante) sont en proportion plus élevés que lors du PSE de 2020/2021.

Le cabinet extérieur qui évalue la maturité des projets d'entrepreneuriat/formation qualifiante n'a été pleinement opérationnel que 3 semaines après l'ouverture de la phase de volontariat. Des projets ont ainsi été refusés ou n'ont pas pu être déposés car entretemps les places s'étaient épuisées dans le couple (sigle + famille d'emploi). Les salariés recalés n'ont d'autre solution que de faire appel à la substitution pour pouvoir partir et la CFTD revendique qu'une attention particulière leur soit portée en contrepartie du retard de mise à disposition du cabinet extérieur.

IPECA : RÉGIMES SANTÉ EN DIFFICULTÉ

Les salariés ADS bénéficient de 2 régimes santé : le régime de base du groupe AIRBUS et le régime spécifique ADS, « surcomplémentaire », qui vient compléter le régime de base. Pour rappel, ces 2 régimes ont été renégociés en 2022 (appliqués en octobre 2022) et ont donné lieu à des accords d'une durée de 5 ans.

L'indicateur financier clé de ces régimes est le rapport S/P :

- S *Sinistres* : prestations versées
- P *Primes* : cotisations patronales & salariales + autres financements

Le contrat est considéré équilibré et viable lorsque S/P est proche de 98%.

Or, le régime santé de base actuel est déficitaire depuis sa mise en place, passant d'un S/P à 107% en 2022 à 115% en 2024.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette dérive :

- baisse des prestations de la sécurité sociale que le régime compense
- explosion des dépassements d'honoraires et des paniers libres en optique et en dentaire
- changement potentiel du comportement vis-à-vis de la santé après le Covid.

RCC : POINT D'ÉTAPE

La phase de départs volontaires s'est ouverte non sans peine le 5 mai dernier. Les comités de site se tiennent les mercredis et ont démarré le 14 mai. Il est prévu qu'ils restent jusqu'en juillet sur une base hebdomadaire à Toulouse et 1 semaine sur 2 à Élancourt.

Au 20 juin, l'état des postes supprimés est le suivant :

	Toulouse	Élancourt	Total
Avant RCC	42	7	49
RCC au 20 juin	84	21	105
Total réalisé	126	28	154
avancement	39%	41%	39%
Reste à faire	199	41	240

Comme on s'y attendait, les départs sous un parcours retraite sont les plus nombreux. Cependant, les départs

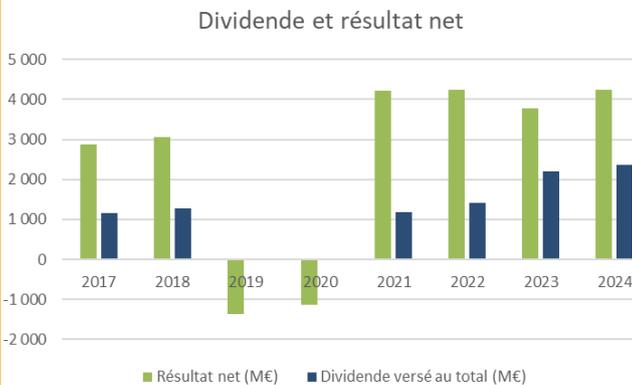
Par ailleurs, le régime de la surcomplémentaire santé ADS est devenu lui aussi déficitaire en 2024 avec un S/P à 102%.

Les déficits des régimes santé semblent structurels et non conjoncturels et les réserves fondent beaucoup plus vite que prévu.

→ Réunion du Comité Technique de Pilotage Direction/Syndicats prévue le **2 juillet** afin d'étudier des solutions pour stopper/contenir la dérive .

DIVIDENDE : TOUJOURS PLUS !

Le groupe Airbus vient d'annoncer un relèvement du taux de redistribution du bénéfice sous forme de dividende passant d'une fourchette de 30 à 40% à une nouvelle fourchette de 30 à 50%. L'annonce ne sera compréhensible que par les financiers, car déjà en 2025, le dividende versé au titre du résultat de 2024 est supérieur à 55% du résultat net, du fait d'un « dividende exceptionnel » selon le communiqué du groupe. Mais cette annonce confirme que, année après année, Airbus verse de plus en plus de dividende à ses actionnaires, et ce n'est pas uniquement lié à la progression du résultat. Ce taux de redistribution reste inférieur à celui d'autres grands groupes comparables (Thalès 70%, Safran 55%). Mais pour la CFDT il est regrettable d'obérer la capacité d'investissement du groupe avec de tels niveaux de dividende .



COMPLÉMENT ANNUEL DE RÉMUNÉRATION (CAR)

Comme nous vous l'avions indiqué dans notre [TWEET n°45 du 30 avril](#), les salariés qui ont perçu en 2024 moins que le SMH annuel de leur catégorie ont reçu en mai un Complément Annuel de Rémunération. Et comme on pouvait le craindre, la Direction d'Airbus, alignée sur l'UIMM (le patronat de la métallurgie), a inclus les primes d'équipe, de nuit, de week-end et de jours fériés, ainsi que les primes d'astreinte, dans l'assiette de comparaison avec le SMH annuel. Exemple :

- Un salarié a un salaire annuel inférieur de 2 000 € au SMH de sa classification, sans compter les primes. Rappelons que le salaire annuel inclut le 13^{ème} mois et le complément au 1/10^{ème} de l'indemnité de congé payé (la régularisation touchée en mars de chaque année).

- Ce salarié a gagné 3 000 € en primes d'équipe et d'astreintes.

⇒ **Il ne touchera pas de CAR**

⇒ **Ce qui revient à réduire de 2 000 € le montant de ses primes d'équipe et d'astreintes**, puisque s'il n'avait pas travaillé en équipe et en astreinte, il aurait eu 2 000 € de CAR.

S'agissant d'un litige portant sur l'interprétation de la Convention Collective, **la FGMM (Fédération Métallurgie CFDT), après avoir longuement tenté de négocier une solution amiable avec l'UIMM, a porté l'affaire devant la juridiction compétente.** Elle a été rejointe dans cette procédure par les 2 autres fédérations signataires de la Convention Collective, à savoir la CFE-CGC et FO. Nous avons de bonnes raisons d'espérer obtenir gain de cause, tant la mauvaise foi de l'UIMM est patente, mais pour peu que l'affaire aille en appel puis en cassation, cela peut prendre plusieurs années. Nous invitons les salariés concernés à nous contacter pour vérifier le calcul de leur CAR, et le cas échéant, envisager des actions individuelles, à mener en parallèle avec l'action collective de la CFDT.

De façon générale, nous invitons tous les salariés dont le salaire est proche du SMH à vérifier s'ils ont perçu un CAR fin mai, car aucune information spécifique ne sera donnée. Voir aussi [notre fiche pratique](#) expliquant en détail le mécanisme du CAR .

RÉFORME DES RETRAITES : LE PATRONAT BLOQUE TOUTE POSSIBILITÉ D'ACCORD

La CFDT a négocié jusqu'au bout du « conclave », pour essayer d'obtenir au moins une amélioration de la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers, et une meilleure prise en compte de la maternité, à défaut d'un retour à 62 ans dont le patronat et le gouvernement ne voulaient pas entendre parler. Las, le patronat a refusé quasiment toute concession . Voir article [Retraites: les raisons d'un échec](#).

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