



FLASH

Négociations RCC réunion 5 et AC réunion 4



28 février 2025

Hier s'est terminée la négociation portant sur l'accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et sur l'accord de compétitivité (AC).

La **CFE-CGC** a préféré un accord de RCC à un PSE.

Un accord de RCC est beaucoup plus protecteur pour les salariés, ne permettant des départs que sur la base du volontariat, et interdisant tout licenciement pour motif économique. De plus un accord de RCC nécessite la signature des organisations syndicales (à la différence d'un PSE qui peut être mis en place unilatéralement), nous donnant beaucoup plus de poids dans la négociation.

Les signatures des deux accords sont liées: si l'un des 2 n'est pas signé, la Direction reprendra la main et mettra en place un PSE avec des mesures décidées unilatéralement.



Les 2 réunions de négociation ont abouti à 2 projets d'accord contenant les dispositions décrites ci après.

Restez connectés
avec l'application
MyCfeCgc



Retrouvez nous sur le web et sur LinkedIn



LinkedIn



Accord de Rupture conventionnelle collective

Les départs volontaires pourront se faire via des mesures :

- de **mobilités internes** au sein d'Airbus DS SAS ou vers les autres entités du Groupe Airbus,
- de **mobilités externes** dans le cadre d'un **projet professionnel extérieur** (embauche dans une autre entreprise), ou un **projet « entrepreneuriat »** (création ou reprise d'entreprise, exercice d'une profession libérale, auto-entrepreneur, micro-entreprise) ou un **projet professionnel qualifiant**,
- d' **accompagnement de fin de carrière**.

Mobilités internes:

- En plus des mesures d'accompagnement standard de mobilité interne (en particulier en cas de changement de site), l'accord prévoit une possibilité de formation d'adaptation avec un budget de 3000€ HT mutualisé entre les candidats à cette mesure.

Mobilités externes:

- Indemnité égale au plus favorable des deux calculs entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité légale de licenciement,
- Pour les projets « entrepreneuriat » : aide financière de 15000€ (+3000€ par recrutement d'un salarié ADS; +2000€ si l'activité est dans un domaine « développement durable »),
- Pour les projets professionnels qualifiants : prise en charge jusqu'à 8000€ HT des coûts de formation (350h minimum).

Accompagnement de fin de carrière:

- Ouvert aux salariés éligibles à la RCC et atteignant l'âge légal de départ à la retraite au plus tard le 1/07/2028, et pouvant quitter physiquement l'entreprise au plus tard le 30/06/2026 (éventuellement grâce au CET Long Terme),
- Indemnité (exonérée d'impôt sur le revenu) égale au plus favorable des deux calculs entre l'indemnité de départ à la retraite +1 mois et l'indemnité légale de licenciement,
- Aide financière jusqu'à 10000€ pour racheter jusqu'à 2 trimestres à la CNAV.

Transfert de connaissances:

- Mise en place un budget d'heures permettant d'accompagner le transfert de connaissance/dossiers suite à des départs sur des postes clefs.

Restez connectés
avec l'application
MyCfeCgc



Retrouvez nous sur le web et sur LinkedIn



www.ctecgc-airbusds.fr

LinkedIn



Accord de compétitivité

L'objectif de cet accord est d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de permettre de réduire le nombre de postes supprimés et de réaliser des embauches.

Les premières propositions de la Direction visaient uniquement à réduire les coûts sociaux :

- **Arrêt de la subvention de « berceaux » en crèche** pour Airbus DS Toulouse à compter de septembre 2025 (bénéficiant à 48 salariés),
- **Arrêt du mécanisme de surcomplémentaire santé IPECA spécifique à Airbus DS,**
- **Réduction des compensations de déplacements,**
- **Optimisation de la navette inter-site de Toulouse** (Astrolabe, Palays, Canal, Métro, etc),
- **Politique salariale 2025 réduite** à un budget de 0,3% pour les mises au salaire minimum hiérarchiques des salariés ayant une promotion + une prime de 600€ pour tous (budget équivalent à 1% des appointements,
- En contrepartie: **sauvegarde de 25 emplois supprimés + 70 embauches.**

Au cours de cette négociation la CFE-CGC a pu obtenir :

- **Le maintien de sa surcomplémentaire santé** spécifique à Airbus DS,
- **Le maintien de la subvention pour les crèches,**
- **Le maintien de la compensation déplacement pour les non-cadres.** Seule la compensation déplacement des cadres se déplaçant au moins 3 jours est réduite de 15% à 10% de sursalaire. Nous avons par ailleurs demandé l'ouverture de négociations pour les salariés se déplaçant fréquemment, mais sur des durées inférieures à 3 jours.
- **L'augmentation du budget promotion des cadres de 0,3% à 0,5%,**
- **Pour les non-cadres une AG de 30€,**
- **L'augmentation de la prime à 1,5% de la rémunération annuelle** (avec un plancher à **750€** et un plafond à **950€**), avec la possibilité de la verser sur le PEG (auquel cas elle ne sera pas imposable),
- **L'augmentation du nombre d'emplois sauvegardés à 40 et du nombre d'embauches à 100.**

Considérant que les problèmes de compétitivité d'Airbus Defence & Space sont dus avant tout à l'inefficacité de nos outils informatiques, de notre organisation et de notre fonctionnement général, la **CFE-CGC** a demandé la **création de groupes de travail paritaires** (GTP) avec les partenaires sociaux pour travailler sur l'amélioration de l'efficacité de notre entreprise et faire des propositions concrètes.

Nous avons été entendus et 3 groupes de travail paritaires (auxquels participeront les organisations syndicales signataires de l'accord) vont être créés :

- sur la **simplification et l'optimisation de nos outils informatiques,**
- sur la **simplification et l'optimisation du fonctionnement de notre entreprise,**
- sur l'optimisation des **espaces de travail.**

Restez connectés
avec l'application
MyCfeCgc



Retrouvez nous sur le web et sur LinkedIn



www.cfecgc-airbusds.fr

LinkedIn



Considérations CFE-CGC

Au vu de notre situation financière et d'appels d'offres perdus récemment, **la CFE-CGC n'est pas opposée au principe d'un accord améliorant la compétitivité de notre entreprise.** Mais encore faut-il que les mesures aient un véritable impact sur notre compétitivité tout en préservant un cadre motivant.

Nous avons été entendus sur un nombre important de nos revendications. Par ailleurs, concernant la politique sociale 2025, il n'est pas besoin d'un accord de compétitivité pour que la Direction impose unilatéralement une politique salariale réduite (comme cela a été le cas en 2020, ou cette année chez TAS par exemple).

Pour que ces 2 accords s'appliquent, il est nécessaire qu'au moins 2 des 3 organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT et CGT) les signent. En cas de nombre insuffisant de signatures, la Direction reprendra la main, imposera unilatéralement un PSE (avec le risque de licenciements contraints) et a annoncé qu'il n'y aurait pas de mesures d'accompagnement de fin de carrière et une politique salariale 2025 réduite à un budget promotion de 0,3% (sans prime de partage de la valeur, ni AG pour les non-cadres). Il n'y aura pas non plus de réduction des postes supprimés ni d'engagement d'embauches

La CFE-CGC va maintenant consulter ses adhérents pour prendre la décision de signature de ces accords.

