



PROTON :

MESURES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE & DE COMPETITIVITE

Version finale du 05/03/2025

L'UNSA considère que PROTON par la réorganisation et le plan de suppression de postes va déstabiliser un peu plus l'entreprise entraînant la perte brutale de salariés talentueux et d'expérience doublée de la démotivation de ceux qui vont rester. C'était malheureusement déjà le cas depuis un certain temps.

Ces « semblants de solutions », déjà utilisés par le passé et responsables en partie de la situation actuelle ne régleront pas plus aujourd'hui qu'hier les problèmes structurels que nous rencontrons depuis dix ans. L'expertise mandatée par le CSE Central le confirme, notre masse salariale est moins élevée que chez nos concurrents qui se portent mieux que nous. Par contre, les coûts de structures exorbitants, les versements au groupe de centaines de millions d'euros au titre des outils et autres prélèvements, la faiblesse de nos investissements en R&D tout comme la paralysante bureaucratie de notre fonctionnement, il n'en est point question, ou si peu, dans les mesures proposées à la négociation.

Alors que les présentations de la nouvelle organisation se déroulent...très lentement ou le seront dans les jours et peut être même les semaines à venir, le mécontentement et parfois la colère gagnent à mesure des annonces des postes supprimés par famille d'emploi et par secteur, de la suppression par endroit du management de proximité (les team leaders), souvent opérationnels, compétents et humains, des mobilités forcées et du déclassement de certains emplois, qui se multiplient.

L'entreprise a choisi un dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) visant à rompre les contrats de travail des salariés volontaires au départ, ainsi qu'un accord de compétitivité, pour « redresser » les comptes sociaux. Il n'en sera probablement rien, l'un comme l'autre aggraveront les difficultés.

Voici cependant les mesures définitives d'accompagnement à la mobilité, aux départs et d'économie de trésorerie signées par la Direction, la CFDT et la CFE-CGC. Malgré son opposition aux suppressions de postes, aux transferts d'activités à la sous-traitance et aux mesures dite de « compétitivité » qui sont loin d'en être, vous trouverez aussi le point de vue de l'UNSA face à chacune des mesures.

SOMMAIRE :

1. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE :

→ Eligibilité.....	2
→ Calendrier	2
→ Mobilité interne.....	4
→ Départ externe	
▪ Salariat à l'extérieur d'Airbus.....	4
▪ Entrepreneuriat.....	4
▪ Projet professionnel qualifiant.....	5
→ Accompagnement de fin de carrière.....	6
→ Départage des candidats volontaires.....	7
→ Annexe : Indemnité de rupture.....	7
▪ Départ externe Mensuels & Cadres.....	8 - 9
▪ Départ en retraite.....	10
→ Annexe : Conditions de mobilité.....	11

2. COMPETITIVITE.....

→ Mesures opérationnelles, politique salariale, prime.....	12
→ Engagements en matière d'emploi.....	13

MES NOTES.....14

NOUS CONTACTER.....15

1. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

QUI EST CONCERNE ?

Éligibilité directe

Tout salarié d'Airbus Defence & Space SAS, en CDI avec une ancienneté Groupe de 1 an minimum à la date d'envoi de la candidature, volontaire et répondant aux critères d'éligibilité (services et familles d'emplois) concernés par les suppressions de postes à l'exclusion des situations de longue maladie (déclarés par la Sécurité Sociale en situation d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie), des classes d'emplois 17 et 18 (TOP managers), des salariés en procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle individuelle, en cours de préavis (démission, licenciement, retraite), ayant notifié leur démission, leur demande de départ à la retraite ou bénéficiant déjà de mesures d'aménagement de fin de carrière. Sont également exclus les salariés disposant de compétence ou d'expertise rare ou dont le départ entrainerait des difficultés opérationnelles majeures ou toute autre raison dûment justifiée par le manager au regard des circonstances (excepté pour l'accompagnement de fin de carrière). Le seul bénéfice d'une retraite progressive et/ou de l'accès au mécénat de compétence et/ou à l'accompagnement individualisé à la retraite n'est pas considéré comme un aménagement de fin de carrière rendant le salarié non éligible.

Éligibilité par substitution

Un salarié d'Airbus Defence & Space SAS, non éligible directement mais dont le départ volontaire permettrait, par la libération de son poste, le redéploiement interne d'un salarié éligible directement. Le bénéfice de ce dispositif est conditionné au fait que cela permette le redéploiement effectif d'un salarié concerné par une réduction de poste, ce qui suppose que le salarié concerné ait les compétences pour prendre le poste libéré (soit directement, soit après une formation d'adaptation si nécessaire) et ait été retenu pour prendre le poste.

Position de l'UNSA :

Nous regrettons l'exclusion de certaines classes d'emplois et des experts malgré le dispositif de transmission des compétences. Celui-ci est malheureusement inadapté, lourd à mettre en œuvre et au final peu utilisé.

QUEL CALENDRIER ?

Période de volontariat

De la date de validation de l'accord par la DREETS (anciennement DIRECCTE ou Inspection du Travail) **au plus tôt le 5 mai 2025, et jusqu'au 15 mai 2026.**

Dans un délai de 5 jours ouvrés suivant l'envoi de sa candidature, le salarié sera informé de la complétude ou non de sa candidature. En cas de candidature incomplète, le salarié devra compléter son dossier et renvoyer une nouvelle demande complète (une réponse lui sera apportée sous 5 jours ouvrés). Lorsque le dossier est complet, le salarié est informé de la date prévisionnelle du Comité de Site pendant lequel sa demande sera analysée.

La décision du Comité de Site est communiquée au plus tard 3 jours ouvrés après la réunion du Comité de Site.

En cas de mobilité interne, la validation fera l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail en cas de mobilité vers un autre établissement de la société Airbus Defence and Space SAS ou de la signature d'une convention de mutation concertée en cas de transfert vers une autre entité du Groupe Airbus.

En cas de rupture, le salarié devra retourner la convention datée et signée dans un délai de 5 jours ouvrés. L'absence d'envoi de la convention de rupture signée dans le délai imparti de 5 jours ouvrés sera considérée comme une renonciation du salarié à son projet de départ. Le salarié pourra se rétracter pendant un délai de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

Entrée dans les mesures

Au plus tard le 30 juin 2026 pour un départ effectif de l'entreprise au 1^{er} juillet 2026. Pour les accompagnements de fin de carrière uniquement, départ effectif à l'âge légal (1^{er} jour du mois suivant) ou au taux plein et au plus tard le 1^{er} juillet 2028 avec entrée en CET long terme avant le 1^{er} juillet 2026. Sans prise de CET long terme ou avec un taux plein avant le 01/07/26, départ au plus tard le 01/07/26.

Position de l'UNSA :

L'UNSA regrette que pour les départs en retraite et malgré l'élargissement au 1^{er} juillet 2028 de l'âge légal ou du taux plein, la contrainte de démarrer le CET long terme avant le 1^{er} juillet 2026 écarte nombre de salariés ayant peu de jours en CET long terme. Le dispositif DCAA prévu dans l'accord de groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels aurait pu être mobilisé.

Gouvernance et suivi

Au démarrage, mensuellement puis autant que de besoin, un comité national, une commission paritaire de suivi et des comités de site sont prévus pour respectivement garantir la cohérence nationale du plan, arbitrer en cas de litiges et promouvoir la mobilité, informer les partenaires sociaux de l'avancement, partager les difficultés, et enfin pour vérifier la conformité des candidatures, le respect des règles de départage et valider l'attribution et le suivi des mesures.

Engagements de la Direction

- **Tout licenciement pour motif économique est exclu jusqu'au 31 décembre 2026**
- **Date envisagée des départs physiques : au plus tôt le 1er juillet 2025**

MOBILITE INTERNE

Repositionnement sur un autre poste dans la société ou dans le groupe Airbus, en France ou à l'international.

Mesures d'accompagnement

1. Cellule mobilité RH (définition du projet professionnel, ateliers CV, préparation à l'entretien à l'embauche, etc...)
2. Bénéfice possible d'une formation d'adaptation si nécessaire (max 3000€ HT)
3. Bénéfice des conditions d'accompagnement à la mobilité interne géographique Groupe Airbus en France pour les mobilités en France (cf annexe) – conditions locales pour les mobilités dans un autre pays.

Modalités

Avenant en cas de mobilité vers un autre établissement, convention de mutation en cas de transfert vers une autre société du Groupe Airbus en France.

Position de l'UNSA :

L'UNSA regrette l'absence de possibilité de retour rapide sur un poste similaire de l'établissement d'origine à l'issue d'une période probatoire à définir en cas d'échec si la mutation a eu lieu dans une autre société ou autre établissement de la société.

DEPART EXTERNE

Hors du groupe Airbus, trois sous-parcours :

1. Salariat

CDI ou CDD d'au moins 6 mois consécutifs, à temps plein ou temps partiel, formalisé par un contrat de travail signé ou une promesse d'embauche valide.

2. Entrepreneuriat

- Projet de création / reprise d'une entreprise individuelle ou d'une société.
- Projet d'exercice d'une profession libérale réglementée.
- Projet d'activité d'auto-entrepreneur ou de micro-entreprise.
- Projet de développement d'une entreprise déjà créée par le salarié.

Mesures d'accompagnement spécifiques entrepreneuriat

- ➔ Versement d'une prime de 15000€ pour la création d'entreprise
- ➔ Prime forfaitaire complémentaire de recrutement de 3000 euros TTC pour chaque recrutement, par l'entreprise créée/reprise, d'un salarié de la société Airbus Defence and Space SAS concerné par les suppressions d'emploi et répondant aux critères d'éligibilité au sein des services concernés par les suppressions d'emplois, effectué en CDI avant le 30 juin 2026
- ➔ Versement d'une prime « verte » de 2000 euros bruts en plus de la prime de 15 000 € bruts si l'activité de l'entreprise créée/reprise sera dans les secteurs de l'aéronautique, du spatial ou de la défense et consacrée en majorité à une activité s'inscrivant dans le domaine du développement durable, de l'environnement ou de la « décarbonation ».
- ➔ Accompagnement d'Airbus Développement pour les créations / reprises d'entreprise.
- ➔ Accompagnement par un cabinet spécialisé pour valider le projet de création / reprise.

Justificatifs : Le projet doit être réellement concrétisé (inscription au registre du commerce par exemple ou production de l'extrait K-Bis).

3. Projet professionnel qualifiant

Projet de formation qualifiante ou diplômante en vue d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle qui mène à un emploi ;

- Le suivi d'une formation de reconversion (qualifiante ou diplômante) requiert l'élaboration d'un projet professionnel réaliste et réalisable. La formation de reconversion facilite le retour à l'emploi.
- Sont considérées comme formations qualifiantes ou diplômantes, les formations professionnelles qui, de manière cumulative:
 - conduisent à l'obtention d'un Diplôme d'Etat ou font l'objet d'une reconnaissance de la filière professionnelle pour exercer (qualification ou certification)
 - comprennent un minimum de 350 heures de formation incluant les cours en présentiel, les heures de travaux tutorés et/ou dirigés, les périodes de stage
 - permettent au salarié de retrouver rapidement un emploi ou une activité au terme de la formation

Mesures d'accompagnement spécifiques projet professionnel qualifiant

- ➔ Prise en charge des frais pédagogiques et coûts d'inscription à concurrence maximale de 8000€ HT.

Le sérieux et l'opportunité de la formation envisagée au regard des débouchés professionnels et du projet professionnel du salarié sont appréciés par le Comité de Site et pris en compte dans le cadre de la décision de validation ou non de la candidature au volontariat.

Justificatifs : devis d'inscription à la formation + convention de formation

Mesures d'accompagnement communes aux trois parcours de départs externes

- ➔ Versement d'une indemnité de rupture dont le calcul sera le plus favorable entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité légale de licenciement (*c'est toujours la conventionnelle qui est plus favorable, la mention est inutile dans notre cas*).
- ➔ Maintien des dispositions relatives au calcul des indemnités de départ pour les salariés en groupes fermés (changement de classes d'emplois suite à Reload).
- ➔ Délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.
- ➔ Transfert de connaissances avec modalités spécifiques dont la prise en charge des heures sur budget centralisé.

Position de l'UNSA :

L'UNSA regrette :

- la condition de 6 mois minimum consécutifs pour le CDD
- l'absence de plancher d'indemnité de rupture, par exemple 5 mois de salaire minimum
- l'absence d'allocation différentielle de salaire en cas de salaire inférieur chez le nouvel employeur
- le fait que l'indemnité de rupture des Mensuels ne soit pas alignée sur celles des Cadres, plus élevée
- l'absence de congé personnel permettant à son issue de bénéficier des conditions de départ externe
- que les minorations de l'indemnité de rupture conventionnelle des Cadres prévues à partir de 61 ans n'aient pas été neutralisées.

ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIERE

Départ à la retraite des salariés justifiant des droits à liquider la retraite avant le 1^{er} juillet 2028 soit à taux plein soit en ayant atteint l'âge légal, sous conditions :

1. **Sans prise de CET LT**, la liquidation de la retraite devra intervenir au plus tard le 1er juillet 2026.
2. **Si le taux plein est avant le 01/07/26**, la liquidation de la retraite devra intervenir au plus tard le 1er juillet 2026 avec ou sans prise du CET LT.
3. **Si l'âge légal est avant le 01/07/2026 et le taux plein après le 01/07/2026**, la liquidation de la retraite pourra intervenir soit :
 - entre le 1er jour du mois suivant l'âge légal et au plus tard le 01/07/2026, avec ou sans prise de CET.
 - au-delà du 01/07/2026, la liquidation de la retraite ne pourra intervenir qu'à taux plein et au plus tard le 1^{er} juillet 2028 avec entrée en CET long terme avant le 1^{er} juillet 2026.
4. **Si l'âge légal et le taux plein sont après le 01/07/2026**, la liquidation de la retraite devra intervenir à l'âge légal (1er jour du mois suivant) ou au taux plein, et au plus tard le 1^{er} juillet 2028 avec entrée en CET long terme avant le 1^{er} juillet 2026.

Modalités

Possibilité de prendre son CET Long Terme avec abondement avant le départ en retraite, l'abondement n'est accordé que pour un départ jusqu'au taux plein, les jours de CET pris au-delà du taux plein ne sont pas abondés (comme pour un départ à la retraite classique).

A titre exceptionnel, si la Direction demande au salarié de décaler son entrée en CET Long Terme, le salarié sera autorisé à décaler d'autant la liquidation de sa retraite Sécurité Sociale, à l'âge légal ou à taux plein, et au plus tard le 1er juillet 2028. En cas de dépassement du taux plein, l'utilisation du CET Long Terme sera abondé sur la partie du congé qui excède la date à taux plein.

Attention : les droits du CET Long Terme pris en compte seront ceux acquis à la date de candidature.

Mesures d'accompagnement

- ➔ Aide au rachat de deux trimestres (pour les rachats initiés à partir de janvier 2025) dans la limite de 10000€ maximum uniquement si la mesure permet aux salariés :
 - d'anticiper leur départ en retraite à taux plein avant le 01/07/28 tout en démarrant leur CET LT avant le 01/07/26.
 - de décider d'un départ en retraite à l'âge légal sans avoir le taux plein avant le 01/07/28 tout en démarrant leur CET LT avant le 01/07/26.
 - de liquider leur retraite à taux plein ou pas avant le 01/07/26 sans prise de CET LT.
- ➔ Versement d'une indemnité de rupture égale au montant de la prime de départ à la retraite classique Airbus + 1 mois et au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable. L'indemnité n'est pas transformable en jours de congés.
- ➔ Transfert de connaissances avec modalités spécifiques dont la prise en charge des heures sur budget centralisé

Justificatifs : relevé de carrière de l'assurance retraite.

Position de l'UNSA :

L'UNSA regrette que l'indemnité de rupture ne soit pas égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement des Cadres, pour tous (Mensuels compris) et sans les minorations conventionnelles prévues à partir de 61 ans.

DEPARTAGE DES CANDIDATS

S'il y a plusieurs candidats pour un poste supprimé, l'ordre de priorité des mesures sera : 1.mobilité interne – 2. fin de carrière – 3. départ externe.

En cas de pluralité de candidats pour une même mesure, le départage sera fait en fonction du type d'éligibilité : 1.directe – 2.par substitution et enfin, la priorité sera définie par l'ordre de réception des candidatures complètes.

En cas de pluralité de candidature sur une éligibilité par substitution, la priorité sera donnée au profil qui demandera le moins d'effort d'adaptation.

Position de l'UNSA :

L'UNSA aurait préféré privilégier les accompagnements en fin de carrière, puis les départs externes et enfin les mobilités internes afin de sécuriser ceux qui souhaitent poursuivre leur activité dans l'entreprise et ainsi réduire le risque psycho-social induit par le plan de suppression de postes.

ANNEXE : INDEMNITE DE RUPTURE

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) sont exonérées de cotisations sociales et contributions sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS 2025 = 47100€ soit 94200€) et d'impôt sur le revenu en totalité.

Le salarié peut bénéficier des allocations chômage d'aide au retour à l'emploi sauf en cas d'accompagnement de fin de carrière.

Indemnité de rupture - départ externe : Cadres

Formule (conventionnelle): si ancienneté < 8 ans : 1/4 de mois par an d'ancienneté. Si ancienneté > 8 ans : 1/5^{ème} de mois par an d'ancienneté jusqu'à 7 ans inclus + 3/5^{ème} de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de la 8^{ème} année.

Ancienneté	Indemnité	Ancienneté	Indemnité
Entre 1 et 2 ans	0,25 mois	Entre 18 et 19 ans	8 mois
Entre 2 et 3 ans	0,5 mois	Entre 19 et 20 ans	8,6 mois
Entre 3 et 4 ans	0,75 mois	Entre 20 et 21 ans	9,2 mois
Entre 4 et 5 ans	1 mois	Entre 21 et 22 ans	9,8 mois
Entre 5 et 6 ans	1,25 mois	Entre 22 et 23 ans	10,4 mois
Entre 6 et 7 ans	1,5 mois	Entre 23 et 24 ans	11 mois
Entre 7 et 8 ans	1,75 mois	Entre 24 et 25 ans	11,6 mois
Entre 8 et 9 ans	2 mois	Entre 25 et 26 ans	12,2 mois
Entre 9 et 10 ans	2,6 mois	Entre 26 et 27 ans	12,8 mois
Entre 10 et 11 ans	3,2 mois	Entre 27 et 28 ans	13,4 mois
Entre 11 et 12 ans	3,8 mois	Entre 28 et 29 ans	14 mois
Entre 12 et 13 ans	4,4 mois	Entre 29 et 30 ans	14,6 mois
Entre 13 et 14 ans	5 mois	Entre 30 et 31 ans	15,2 mois
Entre 14 et 15 ans	5,6 mois	Entre 31 et 32 ans	15,8 mois
Entre 15 et 16 ans	6,2 mois	Entre 32 et 33 ans	16,4 mois
Entre 16 et 17 ans	6,8 mois	Entre 33 et 34 ans	17 mois
Entre 17 et 18 ans	7,4 mois	Entre 34 et 35 ans	17,6 mois
		35 ans et plus	18 mois

- Cette indemnité résulte du calcul le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement
- Majoration liée à l'âge (mais plafonnement à 18 mois): +20% entre 50 et 55 ans (plancher 3 mois), +30% entre 55 et 60 ans (plancher 6 mois) avec 5 ans d'ancienneté minimum dans les 2 cas.
- Au-delà de 60 ans, minoration de -5 % pour les salariés âgés de 61 ans, de -10 % pour les salariés âgés de 62 ans, de -20 % pour les salariés âgés de 63 ans et de -40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus. Plancher = indemnité légale de licenciement.
La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail il n'a pas la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou si l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement.
- Salaire mensuel de référence = moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois (prime ancienneté + part variable annuelle comprise)
- La part au-delà de 94200 € est soumise aux cotisations sécurité sociale et CSG/CRDS, et l'indemnité dans son intégralité si elle est supérieure à 471 000 €.
- Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective sont exonérées d'impôt sur le revenu en totalité.

Indemnité de rupture - départ externe : Mensuels

Formule (conventionnelle = légale) : 1/4 de mois par an d'ancienneté jusqu'à 9 ans inclus + 1/3 de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de la 10^{ème} année.

Vous noterez que la nouvelle convention de la Métallurgie (signée par la CFE-CGC, CFDT et FO) utilisée dans le cadre de RELOAD (signé par CFE-CGC, FO et CFTC) discrimine fortement les Mensuels par rapport aux Cadres dès 9 ans d'ancienneté.

Ancienneté	Indemnité	Ancienneté	Indemnité
Entre 1 et 2 ans	0,25 mois	Entre 22 et 23 ans	6,5 mois
Entre 2 et 3 ans	0,5 mois	Entre 23 et 24 ans	6,8 mois
Entre 3 et 4 ans	0,75 mois	Entre 24 et 25 ans	7,2 mois
Entre 4 et 5 ans	1 mois	Entre 25 et 26 ans	7,5 mois
Entre 5 et 6 ans	1,25 mois	Entre 26 et 27 ans	7,8 mois
Entre 6 et 7 ans	1,5 mois	Entre 27 et 28 ans	8,2 mois
Entre 7 et 8 ans	1,75 mois	Entre 28 et 29 ans	8,5 mois
Entre 8 et 9 ans	2 mois	Entre 29 et 30 ans	8,8 mois
Entre 9 et 10 ans	2,25 mois	Entre 30 et 31 ans	9,2 mois
Entre 10 et 11 ans	2,5 mois	Entre 31 et 32 ans	9,5 mois
Entre 11 et 12 ans	2,8 mois	Entre 32 et 33 ans	9,8 mois
Entre 12 et 13 ans	3,2 mois	Entre 33 et 34 ans	10,2 mois
Entre 13 et 14 ans	3,4 mois	Entre 34 et 35 ans	10,5 mois
Entre 14 et 15 ans	3,8 mois	Entre 35 et 36 ans	10,8 mois
Entre 15 et 16 ans	4,2 mois	Entre 36 et 37 ans	11,2 mois
Entre 16 et 17 ans	4,5 mois	Entre 37 et 38 ans	11,5 mois
Entre 17 et 18 ans	4,8 mois	Entre 38 et 39 ans	11,8 mois
Entre 18 et 19 ans	5,2 mois	Entre 39 et 40 ans	12,2 mois
Entre 19 et 20 ans	5,5 mois	Entre 40 et 41 ans	12,5 mois
Entre 20 et 21 ans	5,8 mois	Entre 41 et 42 ans	12,8 mois
Entre 21 et 22 ans	6,2 mois	Entre 42 et 43 ans	13,2 mois

- Pas de majoration ni de minoration liées à l'âge.
- Salaire mensuel de référence = moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois (prime ancienneté + 13^{ème} mois compris)
- La part au-delà de 94200 € est soumise aux cotisations sécurité sociale et CSG/CRDS, et l'indemnité dans son intégralité si elle est supérieure à 471 000 €.
- Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective sont exonérées d'impôt sur le revenu en totalité.

Indemnité de rupture - départ à la retraite: Mensuels & Cadres

Formule (indemnité retraite Airbus + 1 mois) : 1/5^{ème} de mois par an d'ancienneté + 1/10^{ème} de mois supplémentaire par année d'ancienneté à compter de la 25^{ème} année inclus + 1 mois

Ancienneté	Indemnité	Ancienneté	Indemnité
1 an	1,2 mois	24 ans	7,2 mois
2 ans	1,4 mois	25 ans	7,5 mois
3 ans	1,6 mois	26 ans	7,8 mois
4 ans	1,8 mois	27 ans	8,2 mois
5 ans	2 mois	28 ans	8,5 mois
6 ans	2,2 mois	29 ans	8,8 mois
7 ans	2,4 mois	30 ans	9,2 mois
8 ans	2,6 mois	31 ans	9,5 mois
9 ans	2,8 mois	32 ans	9,8 mois
10 ans	3 mois	33 ans	10,2 mois
11 ans	3,2 mois	34 ans	10,5 mois
12 ans	3,4 mois	35 ans	10,8 mois
13 ans	3,6 mois	36 ans	11,2 mois
14 ans	3,8 mois	37 ans	11,5 mois
15 ans	4,2 mois	38 ans	11,8 mois
16 ans	4,5 mois	39 ans	12,2 mois
17 ans	4,8 mois	40 ans	12,5 mois
18 ans	5,2 mois	41 ans	12,8 mois
19 ans	5,5 mois	42 ans	13,2 mois
20 ans	5,8 mois	43 ans	13,5 mois
21 ans	6,2 mois	44 ans	13,8 mois
22 ans	6,5 mois	45 ans	14,2 mois
23 ans	6,8 mois	46 ans et +	14,5 mois

- Cette indemnité résulte du calcul le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite Airbus + 1 mois
- Salaire mensuel de référence = moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois (primes incluses)
- La part au-delà de 94200 € est soumise aux cotisations sécurité sociale et CSG/CRDS, et l'indemnité dans son intégralité si elle est supérieure à 471 000 €.
- Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective sont exonérées d'impôt sur le revenu en totalité.

Dans les trois types d'indemnité, la valeur du mois appelée salaire de référence est la formule la plus avantageuse entre soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire, soit le tiers des 3 derniers mois de salaire (primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel incluses, à l'exception de l'intéressement et de la participation).

Conditions de mobilité à compter du 1er Janvier 2024 (classes d'emploi 17 et 18 exclus)

Lors de sa mutation ou de son transfert, le salarié aura :

- la garantie de reprise de l'ancienneté Groupe
- l'absence de période d'essai,
- l'attribution de la classification de l'emploi attachée au nouveau poste.

Les conditions de mobilité dépendent de la distance entre le site d'origine et le nouveau site :

- de 15 à 70km
- plus de 70 km

Site d'origine - nouveau site > 70 km	Site d'origine - nouveau site : de 15 à 70 km	<ul style="list-style-type: none">▪ Participation aux frais de déménagement : prise en charge dans la limite d'un plafond fixé en fonction de la situation familiale (Le salarié doit rapprocher significativement son nouveau domicile de son nouveau lieu de travail)▪ Participation aux frais de transport en commun et de co-voiturage : durant 24 mois, prise en charge à 100%▪ Forfait financier : destiné à couvrir l'ensemble des frais inhérents à la mobilité (hors déménagement), versé en une seule fois à la date d'effet de la mobilité sans distinction de statut. Montant dépendant de la situation familiale du salarié▪ Voyage de reconnaissance dans la région d'accueil de 4 jours maximum weekend compris : 2 jours de congés attribués. Pour le salarié, son conjoint et les enfants à charge. Pris en charge : transport, hébergement, repas▪ Aide à la recherche au logement : par la société SIRVA, accompagnement jusqu'à la signature du bail▪ Support à la recherche d'emploi pour le/la conjoint(e) : par la société HRCP (Randstad), pendant 12 mois maximum
---------------------------------------	---	---

2. RENFORCEMENT DE LA COMPETITIVITE

Comme l'accord n'est pas un accord de performance collective (APC), nous échappons aux atteintes relatives aux éléments substantiels du contrat de travail que sont la modification du temps de travail, la rémunération, le lieu de travail et la classification des emplois tout comme à la remise en cause de l'application des accords Groupe (Intéressement, Participation, etc...).

MESURES OPERATIONNELLES

- **Quasi gel des salaires en 2025 :**
 - Mensuels : 30 euros bruts d'augmentation sur la paie de juillet 2025, estimé à 0.7% de la masse salariale
 - Cadres F11 à H16 : budget de 0,5% de la masse salariale des cadres F11 à H16, uniquement pour le financement de promotions sur la période juillet 2025 à juin 2026 pour accompagner des prises de postes (mises aux SMH obligatoires, accompagnement du développement des carrières).
 - Cadres F11 à H15 : engagement de l'utilisation non encore réalisée d'ici le 30 juin 2025 du budget d'accompagnement des promotions prévue sur la période du 2 juillet 2024 au 30 juin 2025.
 - Prime de partage de la valeur pour tous (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation présents en juin 2025) de 1,5% de la rémunération annuelle brute de base, bornée entre 750€ et 950€ Bruts, versée par défaut sur la paie de juin 2025 (imposable) ou possibilité de placement en tout ou partie sur le PEG ou le PERCOL (non imposable). Les sommes sont dans tous les cas assujetties à la CSG / CRDS au taux de 9,7%.

- **A Toulouse, les places de crèches sont finalement maintenues (le point ne figure pas dans l'accord)**

- **Maintien jusqu'en 2027 de la sur-complémentaire santé IPECA spécifique à ADS en France** avec une renégociation du contrat en 2027 pour révision (limitation des cotisations Airbus ou transfert vers un régime facultatif) ou arrêt du régime si dégradation financière constatée sur 2025 et 2026. **(le point ne figure pas dans l'accord).**

- **Modification des seuils de déclenchement et / ou des majorations sur les déplacements entre 1 jour et 3 mois, hors campagne de tirs et d'essais : la note actuelle, unilatérale, deviendrait un accord**
 - Mensuels : maintien du sursalaire de 30% dès 1 jour voyagé et/ou travaillé + 1 nuit en mission
 - Cadres : sursalaire de 10% (au lieu de 15%) dès 3 jours de déplacements consécutifs.

- **Optimisation des lieux de travail : par l'organisation de réunions régulières d'un groupe de travail paritaire avec les organisations syndicales signataires de l'accord.**
 - Réduction de l'utilisation de bâtiments en location : optimisation de l'utilisation des bâtiments en propre
 - Enlèvement des bâtiments modulaires (Algeco) en location
 - Densification des bureaux et meilleure utilisation / organisation des espaces de travail
 - Gestion optimisée de la localisation des sous-traitants : interroger la nécessité de la présence in-situ quand il n'y a pas de contraintes de sécurité système/informations sensibles/contrôle export...
 - Optimisation des zones de stockage
 - Arrêt des bureaux multiples et limitation des bureaux individuels au strict besoin (essentiellement Toulouse)

- **Simplification des solutions digitales et optimisation des outils : par l'organisation de réunions régulières d'un groupe de travail paritaire avec les organisations syndicales signataires de l'accord.**
 - Simplification et rationalisation des services numériques afin de réduire les charges allouées aux différentes BU
 - Optimisation des solutions digitales sous la responsabilité de la Division ainsi que celles sous la responsabilité de la BU
 - Focus sur les impacts récurrents générés par les investissements IT et optimisation des actifs.
 - Outils : réduction du nombre de matériels (ordinateurs, téléphones...).
- **Réduction des navettes Palays – Canal – Astrolabe : A partir du 1^{er} mai 2025**
 - Après analyse des fréquentations en fonction des trajets et des horaires, suppression de la ligne 32
 - Renfort de la ligne 30 (Métro – Canal – Astrolabe – Métro) le matin et le soir aux heures de pointes.
- **Démarche globale d'optimisation du fonctionnement de l'entreprise**
Dixit la Direction : « L'intention de cet engagement est de continuer à travailler efficacement et à créer de la valeur en équipe dans notre environnement versatile, incertain et dynamique. Permettre aux équipes travaillant en silos de visualiser leur travail et de mieux collaborer, de réduire les temps de cycle des processus de l'équipe et de mettre en œuvre l'amélioration des processus. » ??????????????
- **Formation des salariés aux enjeux économiques et financiers clés : Dès cette année**
 - Présentation et vulgarisation des résultats financiers (Bilan, Compte de Résultat, EBIT, FCF...)
 - Sensibilisation spécifique sur la partie Trésorerie (et impacts des dépenses courantes)

ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION EN MATIERE D'EMPLOI

Deux propositions complémentaires :

- Ajustement à la baisse des suppressions de postes grâce à la compétitivité : 40 emplois « sauvés ». Avec 97 suppressions de postes déjà réalisées au 25/02/25, cela porte le nombre de postes restant à supprimer à 394 (531-97-40) sur ADS SAS, soit 325 à Toulouse et 69 à Elancourt).
- Maintien d'un niveau d'accueil des apprentis et des stagiaires en 2025 et 2026 similaire aux deux années précédentes :
 - entre 200 et 220 alternants
 - entre 150 et 180 stagiaires
- Sécurisation de 100 embauches externes (jusqu'à mi 2026) dans des secteurs nécessitant le recrutement de compétences clés et donc n'appartenant pas à des familles de métiers et secteurs concernés par les suppressions de postes.

Point de vue de l'UNSA :

Les économies que nous qualifierons de « bouts de chandelles » en regard des pertes et provisions abyssales ne régleront, là encore, aucunement les difficultés ni ne redresseront les comptes sociaux de l'entreprise.

Où est la vision industrielle et stratégique de nos activités pour le futur ?

Il faut mettre véritablement en place des mesures qui permettent aux salariés de travailler efficacement en les déchargeant de la lourdeur administrative, des process inadaptés et outils mal fonctionnant, chronophages et générateurs de stress.

Ce n'est pas en supprimant des emplois, des droits et avantages acquis au fil des ans ni des augmentations qui ne suivent même pas l'inflation comme les propositions qui sont faites que la motivation, l'enthousiasme et l'efficacité reviendront, bien au contraire !



*Moi ça va,
Je suis à l'UNSA!*

à L'UNSA,
on s'occupe de moi...

L'UNSA, c'est **LE RÉFORMISME**.
Le syndicalisme efficace
passe par des négociations
dans les entreprises
et dans les branches.

L'UNSA, c'est **L'AUTONOMIE**.
C'est le syndicat dans
l'entreprise qui s'organise
et qui décide.

L'UNSA, c'est **LA LAÏCITÉ**
et l'attachement aux valeurs
de **LA RÉPUBLIQUE**.
Nous luttons contre
les discriminations
et pour
l'égalité professionnelle.

L'UNSA, c'est **L'INDÉPENDANCE**.
Nos positions et nos actions
sont prises uniquement
dans l'intérêt des salarié.e.s
et des agent.e.s public.que.s.
Nous sommes indépendants
des partis politiques.

L'UNSA, c'est la défense
de **L'EUROPE**.
Membre de la confédération
Européenne des Syndicats,
nous agissons pour une
Europe économique, sociale,
démocratique et respectueuse de
l'environnement.

