



Le + syndical

PARTICIPATION / INTERESSEMENT : NOUVEAUX ACCORDS

Participation :

Le Lundi 30 Mai 2011 s'est tenue une réunion sur la participation à Airbus à la suite de celle organisée au niveau EADS.

Dès le mois de Février (information du 01/02), la **CFE-CGC** interpellait la direction sur le faible niveau de la prime de participation perçue ces dernières années par les salariés d'Airbus en France, compensé par le versement d'une prime négociée dans la politique salariale. Cette prime venait amputer d'autant le niveau de la politique salariale, alors que la participation ne constitue pas un élément de salaire.

Des négociations se sont donc ouvertes au niveau EADS dont l'objectif était d'harmoniser la situation des salariés des filiales du Groupe EADS.

Les **principales évolutions** obtenues par la **CFE-CGC** sont les suivantes :

- Un accord de Groupe d'une durée de 5 ans contre 1 précédemment qui s'appliquera à toutes les divisions signataires de l'accord.
- Une RSP (**R**éserve **S**péciale de **P**articipation) calculée sur la base d'une formule dérogatoire, $RSP = 0,3 \times D$, où D représente les résultats d'exploitation de toutes les sociétés adhérentes à l'accord.
- Une hiérarchisation dans la distribution de la **RSP**, avec la répartition suivante :
 - 60% proportionnels au temps de présence de l'année écoulée,
 - 40% proportionnels au salaire annuel.
- L'évolution d'un plafond de la RSP qui passe **de 8.5% à 17%** des salaires brut versés.

4 choix de placement restent possibles:

- Placement sur PERCO : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) et fiscales, bloqué jusqu'au départ en retraite sauf cas légaux, abondé,
- Placement sur le PEG : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) et fiscales, bloqué 5 ans sauf cas légaux,
- Paiement direct sur paie : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) mais imposable,
- Placement au CET, « congés fin de carrière » ou « autres droits » : converti en temps.

Considération CFE-CGC

La **CFE-CGC** est signataire de ce nouvel accord de participation qui permettra de neutraliser les risques financiers liés aux programmes en cours et à venir.

De même, cet accord renforcera le sentiment d'appartenance au groupe EADS et par conséquent, permettra de reconsidérer la situation des salariés d'Airbus au sein d'EADS.

Intéressement :

Suite à la renégociation de l'accord d'intéressement au niveau EADS, la direction a réuni le 10 Juin 2011 les organisations syndicales pour présenter le nouveau dispositif qui s'appliquera pour les salariés d'Airbus en France à partir de 2012.

Conclu pour une durée indéterminée, cet accord est maintenant constitué de 2 enveloppes, une relevant de la performance économique et l'autre résultant de l'atteinte d'un objectif opérationnel.

Les indicateurs financiers de la performance économique restent inchangés.

- basés sur l'EBIT et le taux de marge, ROS (EBIT/CA)
- mais le **taux de répartition** des performances économiques évolue : **EADS 70% et Airbus 30%** (au lieu de EADS 30% et Airbus 70% précédemment)

Cette enveloppe liée aux performances économiques est maintenant abondée par une enveloppe opérationnelle sous réserve que le ROS de la division soit positif.

Pour Airbus, en 2011, l'indicateur industriel de la performance opérationnelle est basé sur le nombre d'avions civils et militaires d'Airbus et d'Airbus Military, livrés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011. L'enveloppe budgétaire est proportionnelle au nombre de livraisons.

- Si 545 A/C livrés ou + → 100% de budget ajouté à la prime initiale
- Si 540 A/C livrés → 85% de budget ajouté à la prime initiale
- Si 535 A/C livrés → 70% de budget ajouté à la prime initiale
- En dessous de 535 livraisons, pas de budget supplémentaire

Rappel objectif 2011 (AOP) : 526 A/C civils + 28 A/C militaires : 554

Le critère opérationnel pourra être redéfini chaque année.

Formule de calcul pour la prime

$$\frac{\text{Enveloppe EADS à 70\%}}{\text{Nombre de salariés EADS}} + \frac{\text{Enveloppe AIRBUS à 30\%}}{\text{Nombre de salariés AIRBUS}} + \frac{\text{Enveloppe Objectif Opérationnel Airbus}}{\text{Nombre de salariés AIRBUS}}$$

4 choix de placement sont possibles :

- Placement sur PERCO : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) et fiscales, bloqué jusqu'au départ en retraite sauf cas légaux, abondé,
- Placement sur le PEG : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) et fiscales, bloqué 5 ans sauf cas légaux, abondé
- Paiement direct sur paie : exonéré de charges sociales (sauf CSG/CRDS) mais imposable,
- Placement au CET, « congés fin de carrière » ou « autres droits » : converti en temps.

Considération CFE-CGC

Dans l'histoire d'Airbus les salariés ont appris à leurs dépens que les bons résultats industriels n'étaient pas suffisants pour générer de l'intéressement, de nombreux paramètres financiers interférant avec les performances effectivement réalisées.

La **CFE-CGC** est satisfaite d'avoir obtenu l'intégration d'un objectif opérationnel dans le nouveau mode de calcul de l'intéressement Une simulation effectuée sur l'exercice 2010 montre que l'atteinte de celui-ci aurait doublé le montant de l'intéressement perçu en 2011.

La **CFE-CGC** a paraphé l'accord au niveau européen EADS. Pour Airbus, ce n'est qu'à l'issue du CCE de ce jour et après avoir obtenu réponse à toutes les questions posées en comité européen Airbus sur les risques de certaines livraisons (situation en Afrique du Nord, fourniture des BFE, ..), que la **CFE-CGC** apposera sa signature.

Toulouse, le 20 juin 2011