

2020-2023

Une mandature  
qui a porté ses fruits.

Vos représentants vous ont écoutés, informés,  
conseillés, guidés pour faire face à tous ces défis.



A mandate which has paid off.

Your representatives have listened to you, informed you,  
supported you and guided you in order to rise to all  
the challenges you have had to face.



AIRBUS AVIONS

les **21, 22** et **23** novembre

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2023

1, 2, 3 **OTEZ**

PROFESSIONAL ELECTIONS 2023

november **21, 22** and **23**

Mise en place de la nouvelle instance CSE. / Implementation of the new CSE.

Crise sanitaire. / Covid crisis.

Actions CSSCT (retour au travail, restauration...)  
/ CSSCT action plan (back on site, catering...).

Gestion des absences et du télétravail subi.  
/ Absenteeism and mandatory remote working management.

Définition et mise en place de l'APLD (activité partielle de longue durée).  
/ Implementation of government's APLD (long-term part-time work).

Négociation du plan de sauvegarde de l'emploi Odyssey : **O départ contraint!**  
/ Negotiation of the "Odyssey" job protection plan: **NO redundancy!**

Restructuration des aérostructures : création d'Airbus Atlantic.  
/ Aerostructure reorganization: creation of Airbus Atlantic.

**Prime exceptionnelle** pour reconnaître l'engagement des salariés.  
/ **Exceptional bonus** as a recognition of employee's commitment.

Négociation du nouvel accord santé-prévoyance.  
/ Negotiation of the new health and life protection agreement.

Fusion IPECA-MSAe. / Fusion of IPECA-MSAe.

Fin des 6 ans de négociation de la nouvelle Convention Collective Métallurgie.  
/ Completion of the 6 years of negotiation on the new "Convention Collective de la Métallurgie".

Négociations RELOAD : congés, durée du travail, rémunération, fin de carrière et épargne salariale (PEG, PERCOL, PERO). / RELOAD negotiation: leaves, working time, salary and benefits, end of career measures and pension schemes (PEG, PERCOL, PERO).

Nouveau statut social unique au sein du Groupe Airbus en France : + attractif, + moderne, pour tous les salariés. / Harmonization of a single new social status within the Airbus Group in France: more attractive, more modern, for all employees.

Concertations hybrid working / télétravail. / Consultations on hybrid working / remote working.

2020

2021

2022

Politique salariale ambitieuse face à l'inflation, et pour préparer la nouvelle classification. / Challenging salary policy negotiation in a context of high inflation and with the new grading system in mind.

Accords d'intéressement harmonisés.  
/ Harmonization of profit-sharing agreements.

Accompagnement individuel et collectif des salariés lors du déploiement de la nouvelle classification. / Collective and individual support during the new grading system deployment.

Poursuite des négociations RELOAD : égalité, diversité, inclusion et GEPP.  
/ Ongoing RELOAD negotiation: gender equality, diversity, inclusion and GEPP.

Mobilisations contre la réforme des retraites.  
/ Mobilizations against the reform on retirement law.

2024-2027

**De nombreux enjeux sociaux et industriels sont encore devant nous,**  
dans un environnement incertain.

- ✚ Transition écologique
- ✚ Nouveaux programmes industriels
- ✚ Montées cadences
- ✚ Attractivité et rétention (diversité, séniorité ...)
- ✚ Allongement de la vie professionnelle
- ✚ Nouvelles attentes sociales
- ✚ Fin des négociations RELOAD : mobilité domicile/travail, qualité de vie et conditions de travail, télétravail, hybrid working
- ✚ Partage de la valeur

**Many social and industrial challenges are still ahead of us,**  
in a volatile environment.

- ✚ Green transition
- ✚ New industrial programmes
- ✚ Production rate increase
- ✚ Attractivity and retaining talents (diversity, seniority ...)
- ✚ Lengthening of professional life
- ✚ New social expectations
- ✚ Completion of RELOAD negotiation: commuting, work and life balance, remote working, hybrid working
- ✚ Value sharing

