



**04 MARS 2026**

# COMITÉ GROUPE AIRBUS - FRANCE

## 1) Business Update / SE-WC Cascade

En préambule, il est rappelé que la sécurité des collaborateurs Airbus reste la priorité absolue.

Les cellules de crise sont au contact permanent avec les collègues et les hiérarchies dans les nombreux pays concernés.

- Contexte 2026 : un environnement durablement instable (notamment au regard des évènements du week-end dernier au Moyen Orient)
- Objectifs : livraison de 870 avions, flux de trésorerie à 4,5 Md€ et EBIT à 7,5 Md€
- Challenges : réglementations US, disponibilité des moteurs, ramp-ups de production
- La sûreté et la qualité sont des piliers non négociables
- Préserver notre capacité d'investissement, pour mieux passer les crises et continuer à investir dans le futur
- BROMO : Joint Venture (JV) entre Airbus, Thales et Leonardo. Le calendrier prévoit une consultation de l'ECADS d'ici septembre 2026.

o Travail sur le détournement des activités et l'identification des salariés qui rejoindront la nouvelle organisation ou resteront sur le schéma actuel

o L'information aux salariés devrait débuter en Mars 2026. Des précisions seront données lors de l'ECADS de Mai

o La date prévisionnelle de lancement de la JV est octobre 2027

**FO**

**FO** a rappelé sa demande de garanties sur les mobilités entre BROMO et Airbus après le lancement de la JV (sur le modèle de MBDA et Ariane Group), incluant le maintien de l'ancienneté. La Direction d'Airbus y est très favorable mais attend la position des 2 autres partenaires avant de s'engager. Pour **FO**, ce sujet est prioritaire et doit être traité sans attendre afin de sécuriser les compétences.

Par ailleurs, nous restons préoccupés par la situation complexe et dangereuse au Moyen Orient pour nos collègues qui y travaillent.

## 2) Résultats financiers du Groupe Airbus au titre de 2025

Airbus a enregistré de bons, voire très bons, résultats financiers en 2025 (avec plusieurs records absolus), et ce malgré le contexte international instable. Retrouvez les détails dans les communications officielles Airbus sur le Hub.

**FO**

Pour **FO**, sans ignorer la fragilité relative liée aux investissements nécessaires pour lancer de nouveaux produits et au besoin de cash indispensable pour faire face aux crises, ces informations sont rassurantes à l'aube des négociations salariales.

**FO** rappelle que le capital le plus important est le capital humain et non les seuls capitaux propres.



### **3) Intéressement 2025 versé en 2026**

Retrouver les détails dans nos tracts du 3 mars.

### **4) Point sur la situation chez Airbus GBS**

Le projet de création d'Airbus Global Business Services au Portugal a été lancé en 2022 afin de regrouper tous les services support du groupe Airbus tout en réinternalisant des activités jusque-là sous traitées.

#### **Les principaux points à retenir :**

- Services partagés pour l'ensemble du groupe (P, F, H, D), dont 75% sont dédiés à la Division Avions
  - Support aux filiales : missions de type finance, achats et RH pour Airbus America, Airbus Aérostructure et Airbus Atlantic
  - Effectifs : 1200 employés actuellement avec une prévision de 1333 d'ici fin 2026
  - Ré-internalisation de sous-traitance
  - Diversité : 50 nationalités, moyenne d'âge de 33 ans, mixité équilibrée (54% de femmes et 46% d'hommes)
  - Digitalisation : 100% des salariés formés. Pool de champions sur l'IA à la finance
  - Passage progressif d'un centre de coûts en 2021 à un centre de création de la valeur
  - Organisée depuis avril 2025 en Opérations (Value stream) et en process pour faire face à la charge de travail et simplifier le processus général
  - Le transfert FEX (235 employés dans la finance) a été conclu en novembre 2025 après un projet de 3 ans. La performance opérationnelle est stable et le Business Case confirmé. Le coût moyen FEX est passé de 165 k€ en 2019 à 55 k€ en 2025. AGBS démontre sa capacité à gérer des gros transferts
- Le taux d'attrition (ou turnover) est à 14%, ce qui est bas par rapport au benchmark de GBS qui est à 15-20%. Pour autant, un Grading est à mettre en place pour donner des perspectives d'évolution de carrière et fidéliser les jeunes recrues

**FO**

**FO** regrette de ne pas avoir obtenu de réponse sur le reclassement des derniers salariés. Nous sollicitons un traitement bienveillant pour ces quelques dossiers restants qui, bien que peu nombreux, représentent les situations les plus complexes.



### **5) Information et consultation sur la refonte de l'éco système de formation (Reshape Learning Ecosystem)**

#### **Principaux points de l'étude d'impacts :**

1. **Organisation & Rôle.** Le projet introduit des changements structurels significatifs caractérisés par un réalignement des lignes hiérarchiques. → Ateliers prévu pour redéfinir les objectifs de l'équipe
2. **Culture et Comportements.** L'enjeu central est de donner plus d'autonomie et de responsabilités aux collaborateurs. → Séquence confiance et collaboration avec les équipes et les managers
3. **Système Opérationnel** (Fonctionnement). La transition opérationnelle se concentre sur la création de nouvelles interfaces et la décentralisation de responsabilités spécifiques, comme la gestion budgétaire. → Séquence : jouons avec reshape avec les équipes
4. **Compétences et Développement.** La réorganisation agit comme un levier de croissance professionnelle, offrant de nouveaux parcours de carrière et des opportunités de développement. → Montée en compétences pour les centres d'expertise

5. **Perception globale du projet.** Le sentiment général est prudemment positif : la plupart des parties prenantes comprennent et soutiennent la logique stratégique. Cependant, des inquiétudes sont constatées sur le positionnement futur et la transition vers le nouveau management. → journée immersion avec toutes les académies (nouveau format) pour se connaître

**Plan de conduite du changement à déployer.** Conformément à la démarche de prévention, des analyses RPS complémentaires seront engagées pour les équipes dont les impacts le justifient et les mesures d'accompagnement nécessaires seront prises en cohérence.

**Planning** : Fin du process social : Juillet 2026 ; Go-Live : 1er octobre 2026

Déclaration **FO**, CFE-CGC et CFTC sur la refonte de l'écosystème de formation (Reshape Learning Ecosystem). Nous soulignons la qualité des présentations et l'énergie déployée pour limiter les impacts et accompagner le changement. Sans doute un modèle à suivre pour d'autres projets.

**FO**

Consultation :

- Favorable : 18 (**7 FO**, 3 CFTC, 6 CFE-CGC et 2 CFDT)
- Abstention : 1 CGT
- Défavorable : 0

Le CGA-F a rendu un avis favorable à la majorité des présents

## 6) Éléments pour la feuille de route RH

Notre capital humain doit rester fiable et pérenne (comme nos produits) pour relever nos nouveaux défis (guidés par l'IA et les enjeux géopolitiques) :

- La situation démographique : 30% des effectifs ont plus de 50 ans, il est impératif de sécuriser la transmission des savoirs dans le contexte de lancement d'un nouveau programme
- Le leadership et la charge de travail due à nos process
- L'adéquation de notre culture au futur de l'excellence et de l'innovation

3 axes de transformation dans cette feuille de route RH transnationale :

- Relancer le moteur des talents : utiliser l'IA pour mieux recruter et aller davantage sur du qualitatif et moins de quantitatif. Nos viviers de recrutement actuels sont limités, nous devons offrir des perspectives d'évolutions accrues à nos talents
- Soutenir nos leaders et simplifier nos processus : regrouper les 5 rendez-vous annuels « administratifs » entre managers et salariés en un seul moment de vrai dialogue. Réviser le cadre pour la performance et les bonus
- Revoir les éléments de notre culture d'entreprise en nous appuyant sur les résultats des enquêtes (YourSay notamment)

**FO**

**FO** a appuyé la demande d'information et de consultation liées à l'usage intensif de l'IA.

Par ailleurs, suite à nos courriers, nous attendons l'ouverture d'une concertation, voire d'une négociation comme cela se pratique en Allemagne, sur le process transnational de bonus des cadres.

