



Pour **FO DAS**, il n'était pas envisageable de signer un accord ne concernant qu'une seule partie du personnel, aussi légitime que puissent être ses revendications.

Il faut garder à l'esprit que notre président souhaitait, quoi qu'il arrive, procéder à nouveau en cette fin d'année à une revalorisation spécifique des Inspecteurs Qualité, comme il l'a déjà fait par le passé, estimant que cela répond à un choix stratégique déterminant et bénéfique pour l'avenir de l'entreprise.

Refuser d'ouvrir des négociations revenait donc à le laisser agir seul, avec un risque non négligeable de répercussions sur la prochaine NAO. À l'inverse, accepter de négocier nous donnait la possibilité d'obtenir des contreparties et, surtout, de pouvoir élargir le périmètre de l'accord afin qu'il bénéficie à un plus grand nombre de salariés et de métiers, au-delà des seuls Inspecteurs Qualité.

C'est pourquoi nous avons accepté de discuter, en nous appuyant sur la proposition de l'UNSA visant à valoriser le multiprogramme. Cette approche nous a permis d'éviter de suivre la voie dans laquelle certains ont voulu nous entraîner, une démarche que nous avons jugée irréaliste et disproportionnée : réclamer près de 10 % d'augmentation pour une seule catégorie de salariés, au détriment des autres, relève selon nous davantage de la démagogie.

Nous avons fait le choix d'une répartition plus équitable des primes, dans le respect du combat syndical, mais sans entrer dans une logique du « chacun pour soi » ni dans un rapport de force entre métiers.

Ces négociations ont permis d'obtenir :

- ➔ Une répartition plus équilibrée de l'enveloppe que le président avait initialement décidé d'allouer à ces primes, une partie du budget étant désormais dédiée à la création d'une nouvelle prime multiprogramme.
- ➔ Une prime multiprogramme qui bénéficiera à un plus grand nombre de salariés et de métiers différents.
- ➔ L'engagement du président que l'enveloppe exceptionnelle de ces primes n'impactera pas la prochaine NAO.

L'accord prévoit :

Pour les non cadres en CDD/CDI, en contrat de professionnalisation ou en apprentissage, quelle que soit leur durée du travail (temps plein/partiel) avec application à partir du 1er décembre 2025

- ➔ Prime Inspecteur Qualité Flight Line, Flight Test ou Delivery Center **ayant la qualification I12** (sous réserve de validation hiérarchique, et lettre d'engagement de la qualification I12 valide)
 - 100€ brut par mois **réversible** (la prime n'est plus versée lorsque les conditions ne sont plus remplies)
- ➔ Prime multiprogramme, salariés **travaillant sur deux ou plusieurs programmes** (A320 , A330, A350..), sur des emplois d'inspecteurs qualité, électricien, mécanicien, intégrateur cabine, câbleur, ajusteur, technicien aéronautique, technicien d'essai, responsable d'équipe ou responsable qualité.
 - 50€ euros brut par mois **réversible** (la prime n'est plus versée lorsque les conditions ne sont plus remplies)

Ces primes ne concernent pas l'ensemble des salariés, car il a été considéré par la direction opérationnelle que les activités « piste » et multiprogramme, impliquent un niveau d'expérience particulier.

L'accord inclut un engagement de la direction visant à favoriser la mobilité des salariés vers les prestations « pistes », afin qu'un plus grand nombre de salariés puisse bénéficier de ces primes.

