CR CGT R1 NAO Airbus Group du 11 février 2026

Participants

CGT : Stéphane Bresson, Sébastien Grenier, Patrice Thébault
FO, CFE CGC, CFTC, CFDT
Direction C. Delmotte, JF Saboulard, F. Clément, Pascale Pernin

Synthèse

La direction commence par vanter les bons résultats du groupe dans toutes les divisions et en même temps les risques géopolitiques (en particulier la politique imprévisible aux US) et les difficultés d'approvisionnement. Elle fait ensuite une présentation lunaire de la politique salariale 2025 dans laquelle elle mélange PPV[1], augmentation de salaire, intéressement, participation, … Enfin, la direction affiche ses propositions qui à ce stade se résument au néant :

- Aucune évolution de la Grille SMH[2] (elle considère que la grille 2026 était déjà une anticipation comparée à la grille Métallurgie).
- Pour le point d'ancienneté, elle reste sur le dispositif de mise à jour automatique à 50% de la meilleure politique salariale prévu par l'accord de 2025. Il faudrait donc une politique salariale dans les sociétés au moins égale à 2 fois la hausse du coût de la vie pour ne pas perdre sur la valeur de la prime d'ancienneté, sans compter le retard accumulé ces dernière années
- Calendrier d'application de la politique salariale dans les sociétés du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027, donc pas de rétroactivité au 1er janvier
- Calendrier des négociations dans les sociétés entre semaine 9 et semaine 14

La CGT et la CFDT dénoncent l'absence d'évolution sur la grille SMH. Les autres OS[3] sont plutôt conciliantes. La CGT a porté les revendications suivantes :

- **Calendrier** rétroactivité de la politique salariale au 1er janvier,
- **Grille SMH :** SMH A1 à 2000 € mensuels brut, mise au mini automatique des salaires mensuels dès que rattrapés par les minima (SMH), grille plus linéaire pour éviter les plafonds de verre (8 => 9, 10=>11, 14=>15), en rappelant en particulier les niveaux en dessous de la grille métallurgie.
- **Point ancienneté :** bouclier à 7,9 € minimum avec possibilité de plus si le dispositif de revalorisation automatique de l'accord 2025 est plus favorable
- **Augmentations de salaires** : obligation d'AG[4] pour tous dans les politiques salariales société
- **Transparence salariale :** la directive européenne sur la transparence salariale doit être mise en place avant juin 2026. La CGT revendique des négociations pour sa mise en place au sein d'Airbus : à travail de valeur égale, salaire égal, sachant que

[1] PPV : Prime de Partage de la Valeur
[2] SMH : Salaire Minimum Hiérarchique
[3] OS : Organisation Syndicale
[4] AG : Augmentation Générale

dans la valeur du travail il y a la qualification et l'expérience. Rappeler que la politique salariale porte sur les salaires pas uniquement sur les augmentations de salaire et leur répartition. Cela nécessite de connaître la répartition des salaires dans l'entreprise et des inégalités selon le genre, les catégories, l'âge, l'ancienneté, ...

- **Égalité salariale femmes/hommes** : Revendication d'un budget dédié et contraignant pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- **Subrogation en cas de maladie** : c'est-à-dire maintien total du salaire, c'est l'employeur qui récupère les IJSS directement auprès de la sécurité sociale

Les négociation de la grille Métallurgie étant en cours, la CFE CGC, la CFTC et FO se contentent de demander une garantie que la grille reste décollée de la grille Métallurgie (sachant que la grille Airbus est déjà en dessous de la grille métallurgie en considérant les SMH mensuel). La CFDT rejoint la CGT sur la revendication de mise au mini mensuel automatique en cas de dépassement par la grille (pour éviter l'indemnité compensatrice). La CFE CGC demande qu'il y ait un cadrage sur un niveau identique de politique salariale entre les sociétés qui négocierait dès lors la répartition de ce niveau entre différents budgets (AG, AI[5], budget égalité, promotions, …). La CFTC n'est pas d'accord avec la proposition d'une niveau identique, elle est par contre favorable à des règles communes de répartition des budgets dans chaque société.

La direction note les revendications des OS[6]. Sur la directive transparence salariale, pas avant septembre 2026 (délai donné par le gouvernement pour la transposition dans le droit français), elle ne sait pas si cela fera l'objet d'une négociation. Sur l'évolution de la grille, elle concède de revoir les niveaux de la grille Airbus qui seraient dépassés par la grille métallurgie selon l'avancée de la négociation avec l'UIMM[7] mais ne veut pas s'engager sur le maintien d'une valeur d'écart.

La CGT conclut en abordant la question des emplois menacés dans certaines sociétés du groupe car pour avoir un salaire il faut avoir un emploi, alors que le groupe se porte à merveille. La direction répond qu'il n'y a pas d'emplois menacés dans le groupe, au contraire le groupe recrute.

Prochaines réunions :

- 18 février de 13h30 à 15h30
- 26 février de 10h30 à 12h30

[5] AI : Augmentation Individuelle
[6] OS : Organisation Syndicale
[7] UIMM : Union des Industries des Métiers de la Métallurgie (fédération patronale MEDEF de la métallurgie

Echange détaillé

Première négociation NAO groupe (11/02/2026)

Presse, Guillaume Faury : bonne année pour le groupe airbus; résultats au-delà de ce qui avait été prévu malgré les vents contraires. Les résultats chez ADS et AH ont compensé les difficultés sur les activités airbus avion.

Problème d'approvisionnement on eu un coût pour airbus opération. Résilience des employés. Décisions rapides à prendre au niveau ramp up, gestion des situations de crises. A mettre en perspective avec les challenges opérationnels auxquels on a dû faire face et qui existeront encore en 2026. Problème d'approvisionnement, pas seulement sur les moteurs, problème Trump avec impact international sur nos clients, ça nous impose un niveau de résilience important et de l'anticipation.

Bilan par division :
A garder en mémoire pour ne pas tout ramener à des chiffres, ce sont aussi des Hommes et des Femmes, des challenges, des enjeux, des produits.

Airbus hélico : Objectifs financiers atteints, bonnes perspectives de croissance. La stratégie de renforcer l'axe défense est donc une bonne stratégie. Continuer à maintenir la qualité et sécurité pour répondre aux objectifs de ramp up.

Airbus DS : résultats meilleurs, on a su prendre les décisions financières pour assurer la pérennité de l'activité. JVC Bromo permet d'assurer la pérennité de l'activité mais airbus continue d'investir pour assurer l'activité.

ATR : impératif d'augmenter les livraisons pour améliorer la profitabilité de l'entreprise. Vital d'investir pour donner les moyens à ATR de se maintenir. Changement de gouvernance en 2026 entre Leonardo et Airbus.

Airbus Commercial Aircraft :
793 livraisons au lieu des 820 prévus. On continue la montée en puissance. Difficulté de supply chain. Volonté objectif long terme 1000 A/C et plus par an. On continue d'investir dans la chaîne de production. 321 : 75 avions à horizon 2027

Feuille de route décarbonation toujours valable. Remplacement A320 devra permettre d'émettre de 20 à 30 % de gain d'efficacité.

Airbus Atlantique : en croissance. Maîtrise des coûts, maintien de l'attractivité et fidélisation des ressources sont vitaux (et qualité et sécurité).

Glissement des prix à la consommation :

- 0,9% en moyenne en 2025 après 2% en 2024 et 4,9% en 2023 (indice INSEE IR6)
- 0.8% INSEE IR8 12 mois glissants
- 0,6% INSEE IR8 et IPCH[8] 12 mois glissants hors tabac

[8] IPCH : Indice des Prix à la Consommation Harmonisé

En 2025 la France est plus basse que les autres pays EU (également en baisse)

CFTC : je m'aperçois que l'année 2025 ressemble aux années 2018 2019 2020 ce serait bien d'avoir la même politique salariale. Sentiment que l'année 2025 a été une bonne année j'espère que cela sera confirmé par les chiffres.

Direction : on y viendra après

FO : malgré les difficultés que tout le monde constate Airbus sort de bons résultats et c'est le fruit du travail des salarié.es, on saura s'en souvenir. On revient à des niveau d'inflation normaux

CGT : on peut s'appuyer sur les bons résultats pour avoir une politique salariale.
Inflation : je suis content que vous affichez l'inflation glissante, ce qui n'était pas le cas les années de forte inflation. Les 5 dernières années, il y a eu 17,7% d'inflation. Cela montre les efforts à faire pour rattraper ce qui n'a pas été pris en compte les années précédentes sachant que l'inflation ne représente pas toute la hausse du coût de la vie pour les salariés. Comme vous l'avez dit, la politique salariale ne se limite pas à quelques chiffres.

Direction : vous verrez qu'on aborde les chiffres. La rémunération au sein d'airbus est bien plus que ce que la CGT avance.

CGC : merci pour les rappels on aurait pu aussi rappeler les vœux du président rappelant le travail des salarié.es et leur résilience. Négo UIMM l'inflation à 1,3% a été prise comme base de négo.

D : oui, les salarié.es font partie de la résilience.

CFDT : on ne sait pas comment l'inflation va évoluer.
La politique salariale c'est aussi permettre le déroulement de carrière. Lorsque la situation s'améliore il faudrait un renvoi d'ascenseur. Les salarié.es s'attendent à quelque chose de favorable.

D : quand une entreprise du groupe ne va pas bien c'est grâce aux autres entités qu'elle s'en sort. La transition vers l'avenir est vitale du fait de la capacité à compenser les difficultés d'une branche. Il n'y a pas une entité qui n'en ait pas bénéficié.

D : le rythme de progression de la politique salariale est positif : 16 points sur 10 ans, 4 points sur les 5 dernières années (planche 10). C'est surtout cela qu'il faut suivre. C'est donc satisfaisant. La politique salariale ne se limite pas à la rémunération il y a l'ESOP, l'intéressement, la participation, les différentes primes.

Epargne salariale : 2025 : Intéressement 3,62% de la masse salariale. Participation 6,5% de la masse salariale. C'est le produit de la solidarité groupe

Au cumul 10,12% pour 2025 (7,11% en 2024) => on peut être satisfait

Esop : croissance continue du nombre de salarié.es à rentrer dans le processus ESOP. Signe d'une confiance de plus en plus importante des salarié.es dans l'entreprise.

CGC : il y a une coquille dans le tableau.
D : merci on va corriger

CGC : on a conscience que dans la politique salariale il y a des évènements dimensionnant L'exercice que l'on va faire est de se concentrer sur la partie salaire AG/AI.

CGT : nous ne sommes pas d'accord avec votre présentation. Vous faites des associations qui n'ont pas de sens. Par exemple, pour la politique salariale ADS vous affichez 2% en 2025 en additionnant le budget promotion avec une PPV qui n'a rien à voir avec des augmentations de salaire. Cela met la confusion. La politique salariale doit porter avant tout sur les salaires car c'est ce qui permet de fixer le niveau de vie. Les augmentations de salaire permettent également de financer la sécurité sociale dont vous regrettiez les déremboursements lors des négociations IPECA. Par ailleurs, vous mettez en avant les primes intéressement et participation comme un élément de rémunération important. Ce ne sont pas du salaire garanti mais évidemment personne ne refuse une prime surtout lorsque les salaires sont trop bas.

FO : merci pour ces chiffres. Ce qui est périphérique aux salaires n'est pas l'objet de la négociation.

CFTC : c'est toujours intéressant de rappeler qu'il y a du péri-salaire. Il faut se concentrer sur les salaires.

CFDT les ⅔ des salariés d'airbus DS ont le même salaire en 2025 qu'en 2024. Les à cotés sont importants mais ne sont pas systématiques. Les perspectives d'avoir de bonnes primes de participation ou d'intéressement pour les collègues DS qui vont quitter le groupe ne sont pas très positives et donc ils préfèrent avoir des salaires que des primes variables.

Direction : on se tourne vers 2026
Rappel : l'accord de groupe signé : période d'application de l'accord 2025 : 1er juillet 2025 au 30 juin 2026, valeur du point porté au 1er janvier 2026 à 7,7€, SMH revalorisation de la grille à 1%

Le coût du travail a évolué :
RGDU (réduction cotisation Fillon) : plafond a été rabaissé : moins d'exonération pour l'entreprise. Fin des aides exceptionnelles (alternance). L'ensemble est évalué à une hausse de 0,6 à plus de 1% de la masse salariale pour l'entreprise. Nous devons tenir compte de cet impact.

On doit s'inscrire dans une stratégie long terme (2030) continuer à être le pionnier d'une aéronautique durable, écologique, blabla, croître dans l'ensemble de nos activités.
5 piliers : qualité sécurité compliance maîtrise des coûts, investir à bon escient pour continuer à avoir des salarié.es engagé.es.

CGC : pression fiscale : on partage c'est un risque pour l'emploi en france.

CGT : vous parlez de "pression" fiscale sur l'entreprise. Lorsque les exonérations de cotisation ont été mises en place, et que l'entreprise en a bénéficié, je n'ai pas souvenir que vous en ayez parlé dans les négos de politique salariale. On constate juste un retour vers la normale. Rappel, la fiscalité c'est aussi ce qui permet de payer l'éducation donc d'avoir des travailleurs qualifiés dans l'entreprise, et aussi les infrastructures dont bénéficie aussi l'entreprise. S'il y a une hausse de la fiscalité, c'est aussi en raison du financement du budget militaire, ce avec lequel la CGT n'est pas d'accord, et Airbus en sera le premier bénéficiaire.

D :
Ces mesures ont permis d'investir dans l'emploi du groupe. Sur le reste je ne partage pas.

CFTC : ces éléments ne doivent pas influencer ce que l'on discute aujourd'hui.

FO : sur le point d'ancienneté on ne va pas renier nos engagements de signature. Grille SMH la volonté pour nous est de se décoller de la grille l'UIMM pour être attractif.

CFDT : on attend la suite pour faire nos commentaires.

D : nos propositions
Accord qui court du 1er juillet au 30 juin 2027
Négo dans les sociétés entre semaine 9 et 14 avec des calendriers similaires d'une entité à l'autre.

SMH évolution pondérée à 1,73% (revalorisation moyenne +1%) il y a fort à parier que l'on reste en décollage par rapport à la grille UIMM.

FO : dans la continuité de l'année dernière. SMH conserve à minima l'écart créé avec la grille UIMM.

CFDT : si je comprends bien vous nous proposez 0, l'accord porte jusqu'à juin 2027, du coup je me demande pourquoi on est là. 0 sur les SMH ce n'est pas acceptable.

CFTC : on ne va pas revenir sur ce qu'on a signé l'an dernier, cela nous convient. Souhait maintenir un décollement. J'espère qu'à l'UIMM ils vont réussir à faire évoluer la grille. Il faut rappeler quelques règles par rapport aux budgets de promotion. Certaines sociétés n'auraient pas utilisé ce budget. Quelles sont les règles et comment récupère-t-on ce budget.

CGC : La période d'application de juillet à juin, si on a adopté cette période c'est dû à nos outils (sans rétroactivité). Le positif est que l'on négocie une fois les résultats connus (ainsi que l'inflation). Cela complique la transparence qui se fait avec 4 mois invisibles à reporter sur l'année suivante. Point d'ancienneté, est que l'on anticipe au-delà de 2027 ? Pour nous c'est non. Ce sera à renégocier l'année prochaine.

CGT : On est loin du compte, je partage le constat fait pas les collègues de la CFDT. Si l'on n'avance pas quel est l'intérêt de faire ces réunions. Sur le calendrier, nous demandons la rétroactivité au 1er janvier. Nous en sommes à une politique salariale basée sur une inflation constatée, et prise en compte avec 6 mois de décalage. Il y a quelques années, les politiques salariales prenaient compte de l'inflation prévisionnelle, avec des clauses revoyures lorsque l'inflation était plus forte que prévu. On regarde une inflation de 2025 avec des grilles qui n'évoluent pas jusqu'en 2027. Pour la grille de salaires les salaires les plus bas ne sont pas au niveau du smic (salaire annuel divisé par 13).

Direction il n'y a pas de salarié A1

CGT : il est important que le point d'entrée soit suffisamment élevé car c'est celui qui porte tout le reste. Nous portons le repère de 2000€. Le niveau d'entrée doit donc être à ce niveau. Ensuite, il faut un dispositif de mise au mini lorsque le salaire mensuel d'un salarié est dépassé par la grille.

D : Les salariées A2 correspondent à des alternants

CGT : Sauf à considérer que le 13e mois à Airbus ne serait plus un 13e mois, les niveaux 8 9 10 13 et 14 sont en deçà de la grille l'UIMM quand on compare les grilles mensuelles. Il y a donc un décollage de la grille UIMM sur la grille Airbus sur ces niveaux et non l'inverse.
Il faut une progression des grilles plus linéaires en montant le premier salaire à 2000€, à partir du niveau 15, l'évolution de la grille devient exponentielle.
Augmentation des salaires : beaucoup de salarié.es n'ont rien touché en 2025 => retard au niveau de la progression de carrière. On souhaite qu'il y ait une obligation d'AG dans les différentes entreprises.
Pour le point d'ancienneté, le dispositif de revalorisation automatique n'est pas suffisant. Il n'empêche pas la possibilité d'une évolution en dessous de l'inflation et ne permet pas de rattraper le retard sur l'inflation passé. Nous demandons une mesure bouclier à 7,9€ mini.
Le mesure d'évolution automatique de l'accord 2025 reste valable dans le cas où elle serait plus favorable.
Directive 2026 sur la transparence des salaires : est-il prévu de faire des négociations ? Quels outils pour les salarié.es ? Quelle politique de cadrage pour les questions d'égalité F/H, il faut une obligation de résultat.

Mise en place de la subrogation. Beaucoup de salarié.es sont concernés, on souhaite pouvoir en rediscuter.

CFDT : point d'ancienneté pourquoi pas un système automatique ?
Grille SMH : écart faible avec la grille l'UIMM. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'accord au niveau l'UIMM que l'on ne peut pas avoir une bonne politique salariale. Il faut mettre à niveau les salarié.es automatiquement au mini de la grille (SMH mensuel) , les salarié.es ne comprennent pas le système actuel.

Direction : le décollage de la grille de SMH airbus est moins important que lorsque la grille a été mise en place. On n'a pas fixé de niveau de décollage automatique par rapport à la grille UIMM. Pour les classes avec un décollage "moins important" que d'autres, la proposition de l'iumm vise aussi moins ces classes. On va rester à un même niveau de décollage. On ne

fait pas 0, l’augmentation au 1er janvier 2026 avait été anticipée. Celle-ci est réelle pour les salarié.es. On n’est pas au bout des négos UIMM et airbus…
Pour la directive sur la transparence salariale, pas de transposition du gouvernement à ce jour (annoncé en septembre). On a regardé les effets de la directive dans les autres pays, l’allemagne est la plus avancée mais on n’y est pas encore. C’est trop tôt pour en parler.
SMH et 13ème mois le débat a eu lieu l’an dernier niveau de rémunération (annuel) et structure de rémunération (13ème mois). Pour airbus la rémunération hiérarchique et le niveau de rémunération

CGC : les résultats de l’ensemble des divisions sont bons. Nous demandons que l’enveloppe des budgets soit la même pour toutes les sociétés. Les budgets de promotion doivent être centralisés. Il faut se pencher ensemble sur les budgets spécifiques

CFTC : il faut laisser la liberté à chaque division des budgets par contre il faut des règles communes pour éviter leur non utilisation

FO : enveloppe globale identique pour toutes les entités. Pour 2026 pas d’évidence de besoin de budgets spécifiques. Si c’est un besoin, comment les trace-t-on ? Et cela doit rester hors politique salariale.

Direction : rappel les budgets spécifiques ont été créés avec la nouvelle règle de la convention collective (mise au smh qd changement de poste).

CGT : question de l’emploi, les restructurations font peser une menace sur les emplois dans certaines divisions du groupe. Pour avoir un salaire, il faut un emploi. Dans une entreprise qui a de si bons résultats il ne serait pas acceptable qu’il y ait des suppressions d'emplois.

Direction : dans la présentation on n’a pas prévu de suppression de poste on a parlé de croissance et d’investissement. Il n’y a pas de suppression d’emploi dans le groupe

2ème réunion 18 fev 13:30 15:30 B80
3ème 26 fev M67 10:30 12:30