

## Accord annuel relatif à la négociation sur les salaires 2026-2027 au sein de la société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS

### Entre

**La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes - ZI du Palays - 31402 Toulouse Cedex 4, représentée par Monsieur Lionel TALUY en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

### Et

**L'Organisation Syndicale CFDT** représentée par Madame Elizabeth ESTRADA-MALDONADO en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

**L'Organisation Syndicale CFE-CGC** représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale CGT** représentée par Monsieur Sébastien ROSTAN en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

Ci-après dénommées « les parties »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule

---

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction de la Société Airbus Defence and Space SAS a engagé des négociations portant sur la politique salariale, ces négociations s'inscrivant par ailleurs dans le cadre légal de la négociation annuelle obligatoire.

Les parties au présent accord se sont ainsi réunies lors de trois réunions de négociation les 13 mars 2026, 20 mars 2026 et 24 mars 2026, consacrées à l'évolution des salaires pour la période du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027.

Lors des négociations, ont été partagés les éléments concernant l'environnement économique en France, l'environnement macro-économique et géopolitique mondial et le contexte concurrentiel dans lequel évolue Airbus Defence and Space SAS.

La Direction souligne les efforts des salariés afin de faire face aux enjeux économiques et industriels de l'année écoulée dans un contexte de travail complexe.

De même, la Direction a notamment rappelé les enjeux suivants pour la Société Airbus Defence and Space SAS :

- Assurer le redressement de Space Systems à travers notre plan de redressement ;
- Renforcer la situation financière de la Division : générer des bénéfices et de la trésorerie pour continuer à soutenir nos investissements et garantir notre compétitivité ;
- Consolider notre niveau de profitabilité de Space Systems ;
- Améliorer significativement notre performance opérationnelle en visant l'excellence en matière de qualité, sûreté, sécurité et compétitivité ;
- Préparer l'avenir en attirant de nouveaux profils et en continuant à développer nos employés, en investissant dans le développement durable, l'innovation et la digitalisation.

Lors des négociations, tant la Direction que les parties signataires ont rappelé leur volonté de poursuivre une politique contractuelle au travers d'un dialogue social constructif pour maintenir, tant la motivation et l'engagement de nos salariés, indispensables à la réussite de nos objectifs opérationnels et de nos ambitions, que l'attractivité de l'entreprise.

C'est dans ce contexte et suite aux discussions que les parties ont convenu des termes du présent accord.

## En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :

---

## TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

### **Article 1 - Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer la politique salariale applicable aux salariés visés à l'article 2 à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026 et s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire sur la rémunération incluant les salaires effectifs.

Pour rappel, celle-ci s'est déroulée conformément à l'article 9.2.1 intitulé "Principe des négociations annuelles obligatoires de politique salariale" de l'accord de groupe du 10 février 2023 relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France. Ainsi, elle a été précédée d'une négociation de politique salariale au niveau groupe Airbus.

### **Article 2 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS en contrat à durée indéterminée ou déterminée à l'exception du personnel occupant un emploi de classe I17 et I18 et des alternants.

### **Article 3 - Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 6.

Il est conclu pour une durée déterminée et expirera en conséquence le 30 juin 2027 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

### **Article 4 - Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par courrier électronique ou lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

### **Article 5 - Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé si nécessaire. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres Parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier.

## **Article 6 - Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, à savoir dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

## **Article 7 - Publication de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

## **Article 8 - Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

## TITRE 2 – POLITIQUE SALARIALE 2026-2027

---

### Article 9 - Personnel occupant un emploi Non-Cadre de classe d'emploi A1 à E10 incluse

Un budget global de 2,50% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 selon les modalités suivantes :

#### **9.1- Augmentations générales (AG)**

Le budget au titre des augmentations générales est fixé à 1,00% au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 et est constitué de la façon suivante :

- 0,90% du salaire de base 35h sera appliqué sur la paie du mois de juillet 2026 au personnel concerné inscrit à l'effectif au 1<sup>er</sup> mai 2026 et toujours présent au 1<sup>er</sup> juillet 2026 au sein du Groupe Airbus en France ;
- Un montant minimum de cette augmentation générale (talon) sur le salaire mensuel est fixé à 35 euros bruts. Il est précisé que le budget permettant de financer la valeur talon de l'AG (35€) correspond à 0,10% des salaires de base 35h des salariés bénéficiaires de l'AG.

#### **9.2 - Augmentations Individuelles (AI)**

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget des augmentations individuelles est fixé à 1,40% du salaire de base 35h et sera appliqué sur la paie du mois de juillet 2026.

#### **9.3 - Accompagnement à la gestion de carrière**

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget d'accompagnement à la gestion de carrière est fixé à 0,10% des salaires de base 35h de cette population.

Ce budget a pour première finalité de supporter financièrement la mobilité interne professionnelle en cas de promotion vers un emploi de classe supérieure et également d'évolution vers un emploi de même classification qui favorise le développement de carrière transversal et l'acquisition de compétences (mise au SMH et/ou accompagnement salarial lors de la prise du nouvel emploi).

Sous la supervision d'une gouvernance Ressources Humaines, ce budget peut également être sollicité à des fins d'attractivité (sur des postes clés, difficiles à pourvoir ou afin d'attirer des salariés avec un potentiel d'évolution accélérée) ou de rétention (liés à un objectif stratégique de l'entreprise).

L'utilisation de ce budget ne fait pas l'objet d'une campagne. De même, toutes les situations de mobilités professionnelles ne donneront pas lieu automatiquement au déclenchement d'un accompagnement complémentaire à la mise au SMH le cas échéant.

## **Article 10 - Personnel occupant un emploi Cadre de classe emploi F11 à H15 incluse**

Un budget global de 2,50% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 selon les modalités suivantes :

### **10.1 - Augmentations Individuelles (AI)**

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget des augmentations individuelles est fixé à 2,20% du salaire de base et sera appliqué sur la paie du mois de juillet 2026.

### **10.2 - Accompagnement à la gestion de carrière**

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget d'accompagnement à la gestion de carrière est fixé à 0,30% des salaires de base.

Ce budget est mutualisé entre la population occupant un poste cadre de classe emploi F11 à H15 et la population occupant un poste cadre de classe emploi H16.

Ce budget a pour première finalité de supporter financièrement la mobilité interne professionnelle en cas de promotion vers un emploi de classe supérieure et également d'évolution vers un emploi de même classification qui favorise le développement de carrière transversal et l'acquisition de compétences (mise au SMH et/ou accompagnement salarial lors de la prise du nouvel emploi).

Sous la supervision d'une gouvernance Ressources Humaines, ce budget peut également être sollicité à des fins d'attractivité (sur des postes clés, difficiles à pourvoir ou afin d'attirer des salariés avec un potentiel d'évolution accélérée) ou de rétention (liés à un objectif stratégique de l'entreprise).

L'utilisation de ce budget ne fait pas l'objet d'une campagne. De même, toutes les situations de mobilités professionnelles ne donneront pas lieu automatiquement au déclenchement d'un accompagnement complémentaire à la mise au SMH le cas échéant.

## **Article 11 - Personnel occupant un emploi Cadre de classe emploi H16**

Un budget global de 2,50% de la masse salariale sera distribué pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 selon les modalités suivantes :

### **11.1 - Augmentations Individuelles (AI)**

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget des augmentations individuelles est fixé à 2,20% du salaire de base et sera appliqué sur la paie du mois de juillet 2026.

## 11.2 - Accompagnement à la gestion de carrière

Au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027, le budget d'accompagnement à la gestion de carrière est fixé à 0,30% des salaires de base.

Ce budget est mutualisé entre la population occupant un poste cadre de classe emploi F11 à H15 et la population occupant un poste cadre de classe emploi H16.

Ce budget a pour première finalité de supporter financièrement la mobilité interne professionnelle en cas de promotion vers un emploi de classe supérieure et également d'évolution vers un emploi de même classification qui favorise le développement de carrière transversal et l'acquisition de compétences (mise au SMH et/ou accompagnement salarial lors de la prise du nouvel emploi).

Sous la supervision d'une gouvernance Ressources Humaines, ce budget peut également être sollicité à des fins d'attractivité (sur des postes clés, difficiles à pourvoir ou afin d'attirer des salariés avec un potentiel d'évolution accélérée) ou de rétention (liés à un objectif stratégique de l'entreprise).

L'utilisation de ce budget ne fait pas l'objet d'une campagne. De même, toutes les situations de mobilités professionnelles ne donneront pas lieu automatiquement au déclenchement d'un accompagnement complémentaire à la mise au SMH le cas échéant.

### Article 12 - Application et suivi de la politique salariale

#### Augmentations générales, du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027

- Les augmentations générales au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 seront effectuées sur la paie du mois de juillet 2026 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1<sup>er</sup> mai 2026 et à la date d'application de la mesure au 1er juillet 2026. Le salaire de référence pour application de l'AG est le salaire de base du mois de mai 2026.

#### Augmentations individuelles, du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027

- Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2026 au 30 juin 2027 seront effectuées sur la paie du mois de juillet 2026 sans effet rétroactif. Elles seront appliquées au personnel éligible inscrit à l'effectif au 1<sup>er</sup> mai 2026 et à la date d'application de la mesure au 1er juillet 2026. Le salaire de référence pour application de l'AI est le salaire de base du mois de mai 2026.

#### Augmentations au titre du budget d'accompagnement à la gestion de carrière

- Dans le cas d'utilisation du budget en support aux promotions intervenues entre le 1er juillet 2026 et le 30 juin 2027, l'application sera effectuée sur la paie du mois de la prise de poste sans effet rétroactif. Le salaire de référence pour l'application de l'augmentation est le salaire de base du mois précédant la promotion.
- Dans le cas d'utilisation du budget en support à une mobilité interne professionnelle vers un emploi de même classification entre le 1er juillet 2026 et le 30 juin 2027, l'application sera

effectuée sur la paie du mois de la prise de poste sans effet rétroactif. Le salaire de référence pour l'application de l'augmentation est le salaire de base du mois précédant la mobilité.

- Dans le cas d'utilisation du budget à des fins d'attractivité ou de rétention entre le 1er juillet 2026 et le 30 juin 2027, l'application sera effectuée sur la paie du mois suivant la prise de décision sans effet rétroactif. Le salaire de référence pour l'application de l'augmentation est le salaire de base du mois précédant la prise de décision.

Lors de la campagne d'augmentations individuelles, il sera visé un taux de distribution proche du taux de distribution des années précédentes, notamment l'exercice 2024, avec les attentions particulières suivantes :

- Assurer une approche cohérente entre les différentes populations concernées,
- Assurer un suivi des situations des salariés n'ayant pas eu d'AI depuis septembre 2023 et sur 2 exercices consécutifs juillet 2023/juin 2024 et juillet 2024/juin 2025.

Une attention particulière sera portée par le management et les équipes Ressources Humaines à l'évolution salariale et de carrière du personnel âgé de plus de 50 ans lors de l'application des mesures salariales et de la distribution.

De la même manière, cette attention sera portée sur le personnel féminin, les salariés en situation de handicap et les salariés à temps partiels.

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard en juillet 2026 par la hiérarchie.

Il est également rappelé l'engagement de l'utilisation d'ici le 30 juin 2026 du budget en support aux promotions sur la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026, tel que fixé dans l'article 3.2.2 de l'accord d'entreprise du 5 mars 2025 portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de la société Airbus Defence and Space SAS.

A ce titre, considérant le contexte particulier d'Airbus Defence and Space SAS les années précédentes (absence de campagne d'augmentation individuelle sur la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 et revalorisation des SMH au 1er janvier 2026), les parties conviennent de flécher une partie du budget en support aux promotions sur la période du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026 et de réaliser une mesure d'augmentation salariale exceptionnelle des salariés qui seraient au mois de mai 2026 sous le SMH mensuel 2026 de leur classe d'emploi. Cette mesure exceptionnelle de mise au SMH, appliquée sur la paie du mois de mai 2026, sans effet rétroactif, aura été préalablement validée par le manager (assurant ainsi la cohérence avec le développement de carrière). En cas de refus managérial, associé à un problème de contre-performance, celui-ci devra être justifié par écrit. Un entretien avec le salarié pourra être mis en œuvre par le manager.

## Article 13 - Suivi de l'accord

Compte tenu des incertitudes exceptionnelles sur le plan macro-économique et géopolitique, la Direction s'engage à réunir les organisations syndicales représentatives signataires au cours du dernier trimestre 2026, pour apprécier, en fonction des paramètres économiques et de la situation financière de l'entreprise, la nécessité de prendre d'éventuelles mesures complémentaires ou exceptionnelles.

Les parties conviennent que cette réunion ne pourra pas se tenir avant celle d'ores et déjà prévue au niveau du Groupe Airbus en France telle que prévue dans l'accord de groupe annuel relatif à la politique salariale des salariés du groupe Airbus en France du 6 mars 2026.

Fait à Toulouse, le 2 avril 2026 en 5 exemplaires originaux.

**Pour la Délégation**

**Pour la Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**  
**Lionel TALUY**  
Directeur Relations Sociales France

**CFDT**

**CFE-CGC**

**CGT**