

## **Accord de groupe annuel relatif à la politique salariale des salariés du groupe Airbus en France**

Entre

Airbus SAS, représentée par Madame Catherine DELMOTTE, Directrice des relations et politiques sociales France, agissant par délégation, en qualité de représentante de l'entreprise dominante, pour le compte des sociétés comprises dans le périmètre d'application du présent accord,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre d'application du présent accord, en la personne des coordinateurs syndicaux,

d'autre part,

Ci-après désignées "les Parties"

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Table des matières

<b>Titre 1. Dispositions générales</b>	<b>4</b>
1.1. Objet du présent accord et modalités d'application	4
1.1.1. Objet du présent accord	4
1.1.2. Modalités d'application	4
1.2. Périmètre d'application de l'accord	4
<b>Titre 2. Les éléments de cadrage du groupe Airbus en France</b>	<b>5</b>
2.1. Le calendrier global de négociation	5
2.2. Les dates d'application des politiques salariales	5
2.3. L'évolution du point d'ancienneté	5
2.4. L'évolution de la grille des SMH et de la rampe de lancement	6
2.5. Un cadrage du budget promotion/développement de carrière	7
<b>Titre 3. Dispositions finales</b>	<b>8</b>
3.1. Durée et entrée en vigueur	8
3.2. Interprétation de l'accord	8
3.3. Dépôt et publicité	8
3.4. Publication de l'accord	8
3.5. Communication de l'accord	9
<b>ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE 2 - Salaires minima hiérarchiques annuels applicables à compter du 01/01/2026</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXE 3 - Barème de la rampe de lancement applicable à compter du 01/01/2026</b>	<b>12</b>

## Préambule

Conformément à l'article 9.2.1 de l'accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France signé le 10 février 2023, les partenaires sociaux se sont réunis les 11, 18 et 26 février 2026 pour négocier le cadre de la politique salariale au niveau du groupe Airbus en France.

Cette négociation s'est ouverte préalablement à celles des différentes sociétés du Groupe entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il a été rappelé, durant cette négociation, l'importance de prendre en compte le contexte dans lequel se déroule celle-ci.

Ainsi, il a été fait état du contexte économique mondial, de ses nouvelles règles géopolitiques et du contexte industriel des différentes activités du groupe Airbus toujours confrontées pour certaines d'entre elles à des vents contraires.

Sur le plan financier, la situation d'Airbus en 2025 reste contrastée avec une position de leader dans certains domaines et des résultats économiques satisfaisants mais devant être relativisés, notamment au regard des paramètres industriels et commerciaux auxquels s'ajoutent une concurrence toujours plus accrue.

Les défis d'Airbus au titre de l'année 2026 et des années suivantes sont avant tout de préparer le futur dans les différentes sociétés du groupe.

Les enjeux sont multiples mais tous s'articulent autour de l'ambition d'Airbus d'être le pionnier d'une industrie aérospatiale durable et notamment de travailler sur le maintien de l'excellence de ses 5 piliers essentiels pour y parvenir : la sécurité, la qualité, l'intégrité, la conformité et la sûreté.

Dans ce contexte, ont été agréés les éléments suivants.

## Titre 1. Dispositions générales

### 1.1. Objet du présent accord et modalités d'application

#### 1.1.1. Objet du présent accord

Le présent accord porte sur le cadre annuel de la politique salariale du groupe Airbus en France applicable aux sociétés entrant dans son champ d'application.

#### 1.1.2. Modalités d'application

Il est expressément convenu entre les Parties que les sociétés relevant du périmètre d'application du présent accord, en vertu de l'article 1.2 des présentes, ne pourront, en aucune manière, négocier à leur niveau des dispositions conventionnelles dérogatoires au présent accord.

Les sociétés conserveront la faculté de négocier à leur niveau des accords portant sur des sujets non traités par le présent accord de groupe, dans les limites des dispositions prévues par celui-ci.

### 1.2. Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord de groupe relatif au périmètre social groupe et au périmètre d'application des accords de groupe, conclu le 16 novembre 2021 et ses avenants.

Les sociétés constituant le périmètre d'application du présent accord sont limitativement et nommément listées en annexe 1 des présentes. Il s'agit des sociétés entrant, au jour de signature du présent accord, dans le périmètre d'application de l'accord relatif au statut des salariés du groupe en France conclu le 10 février 2023.

Conformément à l'article 9.2.1 de l'accord précité, il est rappelé que le présent accord est applicable aux salariés des sociétés concernées, à l'exception du personnel occupant un emploi de classe I17 ou I18.

## **Titre 2. Les éléments de cadrage du groupe Airbus en France**

Dans le cadre de la présente négociation, les Parties ont défini les dispositions suivantes.

### **2.1. Le calendrier global de négociation**

Afin de permettre une mise en œuvre coordonnée de la politique salariale pour les salariés du Groupe Airbus en France, il est convenu par les Parties, que les réunions de négociations de politique salariale des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord s'étaleront, dans la mesure du possible, entre les semaines 8 et 14 de 2026 (incluant la mise à la signature des textes négociés).

### **2.2. Les dates d'application des politiques salariales**

Il est convenu par les Parties que les dates d'application des mesures définies dans le cadre de la politique salariale allant du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027 sont intimement liées aux mesures auxquelles elles se rapportent et feront donc partie intégrantes des négociations qui se tiendront dans chacune des sociétés du groupe.

La direction rappelle cependant qu'elle veillera à ce que soit recherchée une cohérence entre les différentes sociétés concernées et qu'en aucun cas il ne pourra être prévu de mesures ayant un effet rétroactif.

### **2.3. L'évolution du point d'ancienneté**

Conformément à l'article 9.4.2.2 de l'Accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023, la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté est celle définie dans le cadre de la réunion de négociation annuelle de la politique salariale au niveau du groupe.

Il est rappelé que dans l'accord de groupe annuel relatif à la politique salariale des salariés du groupe Airbus en France signé le 27 mars 2025, les parties signataires ont souhaité mettre en place un principe d'évolution automatique de la valeur du point d'ancienneté pour les années 2026 et 2027 selon lequel :

# AIRBUS

- La valeur du point d'ancienneté évoluera d'un pourcentage équivalant à 50% du budget global (exprimé en pourcentage) de la plus haute politique salariale mise en œuvre parmi les sociétés du groupe ci-dessous énumérées.
- Les sociétés prises en considération sont les sociétés : Airbus SAS, Airbus Opérations SAS, Airbus Atlantic SAS, Airbus ATR SAS, GIE ATR, Airbus Helicopters SAS, Airbus Defence & Space SAS.

La valeur du point d'ancienneté évoluera donc ainsi, au 1er janvier 2027 sur la base du résultat de la négociation de la politique salariale 2026-2027 des sociétés concernées.

Le coût associé à l'évolution de la valeur du point d'ancienneté viendra s'ajouter au budget de politique salariale négocié dans les entreprises pour 2026-2027.

Une communication spécifique sur la nouvelle valeur sera effectuée aux Organisations Syndicales dès la fin du cycle de négociation annuel.

Il est également rappelé que les Parties ont convenu qu'un bilan de ce dispositif d'automatisme sera effectué lors des négociations relatives à la politique salariale du groupe Airbus en France qui se tiendront en 2027 au niveau du Groupe.

## **2.4. L'évolution de la grille des SMH et de la rampe de lancement**

Pour le Groupe Airbus en France, au-delà de la grille conventionnelle de la Métallurgie, il a été défini avec les partenaires sociaux une grille de rémunération applicable à l'ensemble des salariés des sociétés du groupe Airbus entrant dans le champ d'application de l'Accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France du 10 février 2023.

Dans le même accord, a été négociée une grille complémentaire et spécifique de salaires minima, à destination des salariés âgés de moins de 27 ans occupant un emploi de classe F11 ou F12.

L'accord de groupe annuel relatif à la politique salariale des salariés du groupe Airbus en France signé le 27 mars 2025, a d'ores et déjà défini une revalorisation de la grille des salaires minima hiérarchiques applicables au sein du Groupe Airbus en France à date d'effet du 1er Janvier 2026. Cette grille est reproduite en Annexe 2 du présent accord.

De la même manière, les Parties ont revu la grille complémentaire et spécifique de salaires minima à destination des salariés du Groupe Airbus en France âgés de moins de 27 ans occupant un emploi de classe F11 ou F12, applicable à compter du 1er Janvier 2026. Cette grille est reproduite en Annexe 3 du présent accord.

Ces grilles ont été définies avec les objectifs suivants :

- D'attirer de nouveaux talents sur des métiers d'avenir autour des compétences de demain.
- De fidéliser ses collaborateurs grâce à des politiques salariales attractives.
- D'améliorer les parcours de carrière des salariés en valorisant les salaires et les promotions.

Lors de la présente négociation, tenant compte du fait que les grilles Airbus ont évolué au 1er janvier 2026, les parties ont convenu de se revoir au cours du 4ème trimestre 2026.

Au cours de cette réunion de négociation seront appréciés les éléments de contexte pouvant impacter la grille Airbus négociée en mars 2025 et en vigueur depuis le 1er janvier 2026 et ainsi évaluer l'opportunité d'une éventuelle évolution.

## **2.5. Un cadrage du budget promotion/développement de carrière**

Afin d'assurer un déploiement uniforme des budgets négociés au niveau des sociétés, les parties conviennent de définir, au niveau du groupe, la notion et l'utilisation du budget promotion/développement de carrière.

Ainsi, les parties conviennent que les sociétés pourront négocier un budget centralisé et spécifique dédié à la gestion de carrière dans le cadre de leur accord de politique salariale afin de financer l'accompagnement de la mobilité interne professionnelle en cas de promotion vers un emploi de classe supérieure ou d'évolution vers un emploi de même classification (mise au SMH et/ou accompagnement salarial de la prise du nouvel emploi).

De plus, il est rappelé que la mobilité interne groupe reste un axe prioritaire de développement des compétences permettant de favoriser l'employabilité des salariés et répondre ainsi aux évolutions et aux transformations du groupe. Dans ce cadre, les éventuels accompagnements professionnels de salariés amenés à occuper un nouvel emploi, au sein d'une autre société du groupe, nécessitant une évolution salariale seront effectués hors de ce budget de politique salariale.

## Titre 3. Dispositions finales

### 3.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée pour la période allant du 1er juillet 2026 au 30 juin 2027 inclus. Il entrera en vigueur dès le 1er juillet 2026 sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

L'accord expirera le 30 juin 2027, sans autre formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

### 3.2. Interprétation de l'accord

En cas de difficulté d'interprétation du présent accord, les Parties conviennent de tenir une réunion d'interprétation dont les participants seront les représentants de la Direction d'une part, et les coordinateurs syndicaux ou leurs adjoints représentant les organisations syndicales signataires du présent accord, d'autre part. Un relevé des décisions prises lors de cette réunion à la majorité des membres présents sera établi et signé en séance.

### 3.3. Dépôt et publicité

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.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.

### 3.4. 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 dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## 3.5. Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le périmètre d'application du présent accord.

Fait à Toulouse, le 6 mars 2026

**Pour Airbus SAS en France**

**Pour les Organisations Syndicales**

Directrice des Ressources Humaines France

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

## ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le périmètre d'application du présent accord

- **AIRBUS ATR SAS** - 316 Route de Bayonne - Bâtiment M65, 31060 Toulouse, n° SIREN 393 146 550
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot, 31712 Blagnac Cedex, n° SIREN 323 932 236
- **AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS** - 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse cedex 4, n° SIREN 393 341 516
- **AIRBUS DS SLC SAS** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt, n° SIREN 523 940 971
- **AIRBUS HELICOPTERS SAS** - Aéroport International Marseille Provence, 13700 Marignane, n° SIREN 352 383 715
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne, 31300 Toulouse Cedex 09, n° SIREN 420 916 918
- **AIRBUS SAS** - 2 rond Point Emile Dewoitine, 31700 Blagnac, n° SIREN 383 474 814
- **AIRBUS CYBERSECURITY SAS** - 1 boulevard Jean Moulin, 78990 Elancourt, n° SIREN 523 941 037
- **NAVBLUE SAS** - 1 rond-point Maurice Bellonte, 31700 Blagnac, n° SIREN 528 616 584
- **AIRBUS ATLANTIC SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal rue de l'arsenal BP109 17300 Rochefort, n° SIREN 778 127 613

## ANNEXE 2 - Salaires minima hiérarchiques annuels applicables à compter du 1er janvier 2026

SMH Airbus Annuel				
Classe	35h	Forfait avec référence horaire	Forfait en jours	Forfait sans référence horaire
1	23668			
2	23788			
3	25984	29882		
4	26646	30644		
5	27314	31411		
6	27983	32180		
7	28907	33243		
8	30592	35181		
9	32909	37846	42783	
10	36206	41638	47069	
11	38566	44351	50136	
12	39942	45934	51925	
13	43079	49541	56003	
14	46652	53651	60649	
15	59289		77076	
16	72048			93663
17	81486			105932
18	93854			122011

## ANNEXE 3 - Barème de la rampe de lancement applicable à compter du 1er janvier 2026

SMH Airbus Annuel				
	35h	Forfait avec référence horaire	Forfait en jours	Forfait sans référence horaire
<b>Rampe de lancement</b>				
<b>11 &lt; 24 ans</b>	33036	37992	42947	
<b>11 &lt; 27 ans</b>	35513	40840	46167	
<b>12 &lt; 24 ans</b>	34902	40138	45374	
<b>12 &lt; 27 ans</b>	37257	42845	48434	