



22 janvier 2026

LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE EXCELLENTE ANNÉE 2026 !

Après les lourdes pertes de 2023 et 2024, 2025 aura été l'année du plan Proton accompagné d'austérité salariale et d'une réduction des effectifs. Mais l'année 2025 est aussi celle de l'annonce du plan Bromo de fusion des activités spatiales d'Airbus, Thales et Leonardo. La Direction nous présente une situation économique largement assainie, mais le processus très complexe du plan Bromo ne fait que commencer, et suscite de légitimes inquiétudes. La **CFDT** a été à vos côtés en 2025 pour préserver l'emploi grâce à la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) qui évite tout licenciement. En 2026, la **CFDT** portera vos revendications de légitime reconnaissance des efforts accomplis, qui justifie une politique salariale marquant la fin de l'austérité. Elle veillera aussi à ce que le plan Bromo soit ce que la Direction proclame : une opération destinée à favoriser la croissance des activités spatiales, sans suppressions d'emplois ni fermeture de sites.

PROTON : LE PLAN ARRIVE À SON TERME

L'appel à volontariat pour la RCC sera clos le 15 mai 2026. Si à cette date le nombre de départs volontaires est inférieur à l'objectif, **le plan s'arrêtera en l'état sans licenciements** avec moins de suppressions d'emplois que l'objectif initial de la Direction. Cette hypothèse n'est pas du tout à exclure puisque qu'il reste encore 105 postes à supprimer (13 à Elancourt et 92 à Toulouse).

Le plan de transformation Turnaround est arrivé à échéance le 31 décembre 2025.

COMMENT VA AIRBUS DS (EN PARTICULIER SPACE SYSTEMS) ?

Les informations données par le CEO le 15 janvier, lors de la traditionnelle Galette de début d'année, sont très positives : quasiment tous les objectifs 2025 ont été atteints (EBIT, commandes, carnet de commande, chiffre d'affaires etc). Du côté des gains d'affaires, il faut souligner en particulier les 440 satellites pour la Constellation OneWeb, une reprise des ventes sur OneSat (contrat Oman), et pour l'observation le démarrage effectif du contrat Angola.

POLITIQUE SALARIALE : QUELLE RECONNAISSANCE POUR LES SALARIÉS ?

Tous ces bons résultats sont le fruit du travail de tous les salariés. Pour la CFDT, après la potion amère du quasi blocage des salaires en 2025, qui elle-même suivait une politique salariale restrictive en 2024, **il est temps que la Direction en tire les conclusions qui s'imposent avec une politique salariale ambitieuse**, incluant un rattrapage au moins partiel du manque à gagner des années 2024 et 2025. Les négociations de politique salariale débuteront fin février ou début mars, nous y reviendrons.

BROMO

Le plan Bromo de fusion des activités spatiales d'Airbus, Thales et Leonardo n'en est qu'à ses prémices, il s'agit d'un processus qui s'étalera sur plusieurs années. Principaux événements de 2026 :

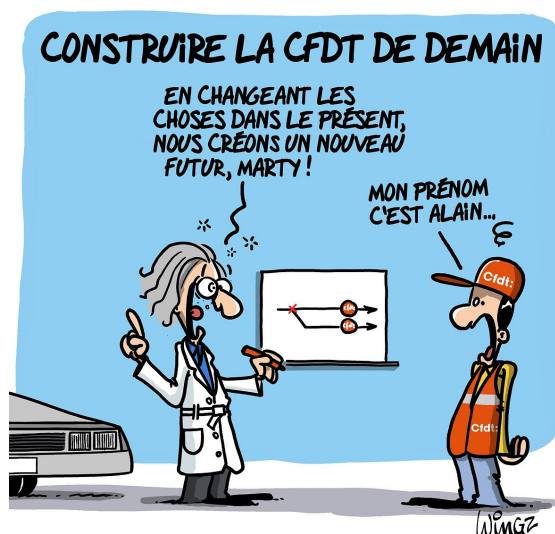
- Consultation des Instances (Comité Européen et CSE-C) au premier semestre (avis final en juillet)
- Avis de la Commission Européenne espéré au second semestre 2026
- Le détournage détaillé des activités « Bromo » et « Non Bromo » devrait être achevé courant 2026

ET LE RESTE ?

La vie continue, et la CFDT reste vigilante sur tous les sujets qui vous concernent, en particulier **l'évolution des classifications**, sujet pour lequel la CFDT a écrit à la DRH du Groupe dès juillet dernier, pour souligner la nécessité d'assouplir les possibilités de promotion sans changer de poste, dès lors que le poste en question a évolué vers plus de responsabilité.

CE QUI CHANGE A PARTIR DE JANVIER 2026

- IPECA : l'accord du 15 octobre dernier est entré en vigueur le 1er janvier 2026. Il entraîne des évolutions de cotisations selon la situation familiale (baisse des cotisations pour les salariés en situation monoparentale, augmentation pour ceux qui souhaitent couvrir leur conjoint). [Notre dossier](#).
- Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) augmente à 4 005 €, avec un léger effet sur les cotisations sociales (déplacement du seuil tranche 1 / tranche 2). Cette augmentation du PMSS porte la cotisation IPECA facultative conjoint à 100,65 € (tarif plein) ou 50,90 € (tarif réduit).
- Point d'ancienneté : il passe de 7,60 à 7,70 €, soit une augmentation de 0,13%. C'est-à-dire, pour 20 ans d'ancienneté ou plus, une augmentation 6 € par mois pour un non cadre et 3 € par mois pour un cadre...
- Grille des SMH 2026 : voir ci contre → Plus de détails voir la [Fiche pratique SMH](#)



SMH Airbus annuel à partir de janvier 2026

Classe	35h	Forfait 37h	Forfait 214 jours	Forfait sans réf. ho-raire
A1	23 668			
A2	23 788			
B3	25 984	29 882		
B4	26 646	30 644		
C5	27 314	31 411		
C6	27 983	32 180		
D7	28 907	33 243		
D8	30 592	35 181		
E9	32 909	37 846	42 783	
E10	36 206	41 638	47 069	
F11 *	38 566	44 351	50 136	
F12 *	39 942	45 934	51 925	
G13	43 079	49 541	56 003	
G14	46 652	53 651	60 649	
H15	59 289		77 076	
H16	72 048			93 663
I17	81 486			105 932
I18	93 854			122 011

* **Rampe de lancement** (pour les salariés des classes F11 et F12 âgés de moins de 27 ans)

F11 < 24 ans	33 036	37992	42 947	
F11 < 27 ans	35 513	40840	46 167	
F12 < 24 ans	34 902	40138	45 374	
F12 < 27 ans	37 257	42845	48 434	

ATTENTION : l'augmentation des minis ne signifie pas une augmentation de salaire immédiate pour ceux qui sont en dessous du nouveau mini. La mise au mini n'est automatique qu'à l'embauche ou au changement de classification. Cependant, pour les jeunes cadres de moins de 27 ans, la « rampe de lancement » s'applique dès l'anniversaire (24 ou 27 ans).

PLUS D'INFOS ? SUIVEZ-NOUS ! G groupe: [DL-info-CFDT-ADS](#)

UNE QUESTION ? ÉCRIVEZ-NOUS ! Mail : CFDT_ADS@airbus.com