



Toulouse, le 23 septembre 2026

Lettre ouverte de la CFDT

à Monsieur Mathieu Callewaert

HO Employees Relations and Social Policy Airbus France

Objet : Propositions de la **CFDT** pour l'amélioration du pouvoir d'achat et la mobilité des salariés

Monsieur le Directeur des Relations Sociales,

La crise énergétique que traverse notre pays, liée aux événements mondiaux, et l'inflation prévue concernant les denrées alimentaires suite à l'été 2026 aride et particulièrement chaud, ont une répercussion immédiate sur le mode de vie de nos concitoyens et de ce fait sur l'ensemble des salariés de notre groupe Airbus.

C'est pour ces raisons que la **CFDT demande**, comme prévu par l'accord signé le 6 mars 2026, de **rouvrir sans tarder la négociation salariale** avec ces différents critères à prendre en compte :

- **L'UIMM a revalorisé la grille conventionnelle** d'environ +0,9% au 20 février 2026 **et a réouvert** le 8 septembre **une seconde négociation** de revalorisation suite à l'augmentation du SMIC
- **Le SMIC a évolué de +2,41% au 1^{er} juin 2026** là où les salariés **Airbus** ont touché **en moyenne +0,8% d'AG** ou +2,3% pour ceux ayant obtenu une AI. Le coefficient B3, servant de salaires d'embauche des compagnons, n'est que de 160€ supérieur au SMIC.
- **L'indice IPC en glissement annuel** était de +1,7% en mars et monte à **+2,4% à fin août** avec une tendance haussière soutenue. **L'IPCH** est estimé par l'INSEE à **+3,1% sur l'année**.
- **L'énergie a augmenté fortement** cet été (+2,5% électricité, +6,3% gaz, environ +15% fioul domestique) et impacte lourdement les budgets de nos salariés
- **Le groupe a dégagé à mi année un bénéfice de 2,24 milliards d'€ en hausse de 47%** et les objectifs de livraison à fin d'année sont maintenus.

Il n'est pas bon pour l'image de **notre groupe, leader mondial et prospère**, que des salariés contribuant à ces bons résultats subissent une baisse de pouvoir d'achat de plus de 1,5% voire même un recul de 1,6% versus le SMIC. **Nos métiers sont des métiers de compétences et doivent être valorisés à ce titre.**

La **CFDT** d'Airbus souhaite une grille SMH largement supérieure au SMIC et à celle de la convention collective et estime qu'il faut négocier **une augmentation générale universelle, cadres et non-cadres**, car l'inflation énergétique et alimentaire touchent tous les salariés au même niveau.

De plus, dans le cadre de nos échanges réguliers sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et en accord avec les objectifs de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), nous souhaitons vous soumettre un ensemble de mesures concrètes, émanant des remontées de terrain de nos collaborateurs, pour pallier temporairement à une situation qui devient critique sur le plan économique et social.

Covoiturage et Organisation des Ateliers

Le covoiturage est essentiel pour nos collègues en horaires décalés ("cols bleus"). Nous demandons davantage de souplesse dans la réorganisation des équipes en horaires décalés et en horaires excédentaires afin de **faciliter et d'encourager le covoiturage**.

Action proposée : relancer une campagne d'abonnement aux applications partenaires (Karos, Covoit'ici) pour renforcer la communauté interne de covoiturage.

Il serait bon également **d'harmoniser dans le groupe le versement des indemnités kilométriques** à l'ensemble des salariés travaillant en heures excédentaires hors des plages de transport en commun ou lors de jours de repos hebdomadaire sans restriction aux dimanches, jours fériés et périodes de fermeture.

Renforcement de l'Offre de Transports Collectifs

L'accessibilité de nos sites est impactée par la réduction de certains services publics. Nous préconisons les mesures suivantes :

- Toulouse : Renforcer les navettes entre Saint-Martin et la gare Matabiau aux heures de pointe et réactiver les lignes supprimées au moment du COVID.
- Marignane : Pallier l'irrégularité du RER par des solutions de navettes de secours.
- Région Parisienne : Augmenter la fréquence des navettes entre les gares et les sites.
- Zones Rurales : Étudier la remise en place de bus d'entreprise reliant les aires de covoiturage excentrées aux sites de production.

Maintien du Télétravail (Accord QVCT)

Afin d'offrir une flexibilité réelle face à la situation actuelle, nous demandons qu'une souplesse puisse être accordée, de façon exceptionnelle et au cas par cas, pour permettre aux salariés contraints de résider loin du lieu de travail de télétravailler davantage, et ce jusqu'à la fin de l'année en fonction de l'évolution de la situation géopolitique. **La réduction du nombre moyen de jours télétravaillés est un non-sens économique et environnemental dans la période actuelle. Le gouvernement incite d'ailleurs les entreprises à l'encourager.**

Accompagnement vers la Mobilité Électrique

Pour encourager la transition écologique, nous proposons deux mesures complémentaires :

- Renouer des partenariats avec des concessionnaires de véhicules électriques européens afin de faire bénéficier les salariés de tarifs préférentiels en achat ou en location.
- Faciliter les « pauses » du personnel pour aller débrancher ou brancher et déplacer son véhicule afin d'améliorer la disponibilité et l'usage des bornes de recharges de nos sites et parking.

La **CFDT** reste à votre entière disposition pour discuter de la mise en œuvre de ces mesures qui participent directement à atténuer les difficultés rencontrées par les salariés et ainsi à garantir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Dans l'attente de votre retour, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations les plus respectueuses.

Sincères salutations

Hervé Pinard

Coordinateur syndical CFDT groupe Airbus