Cfdt:
AIRBUS DEFENCE & SPACE

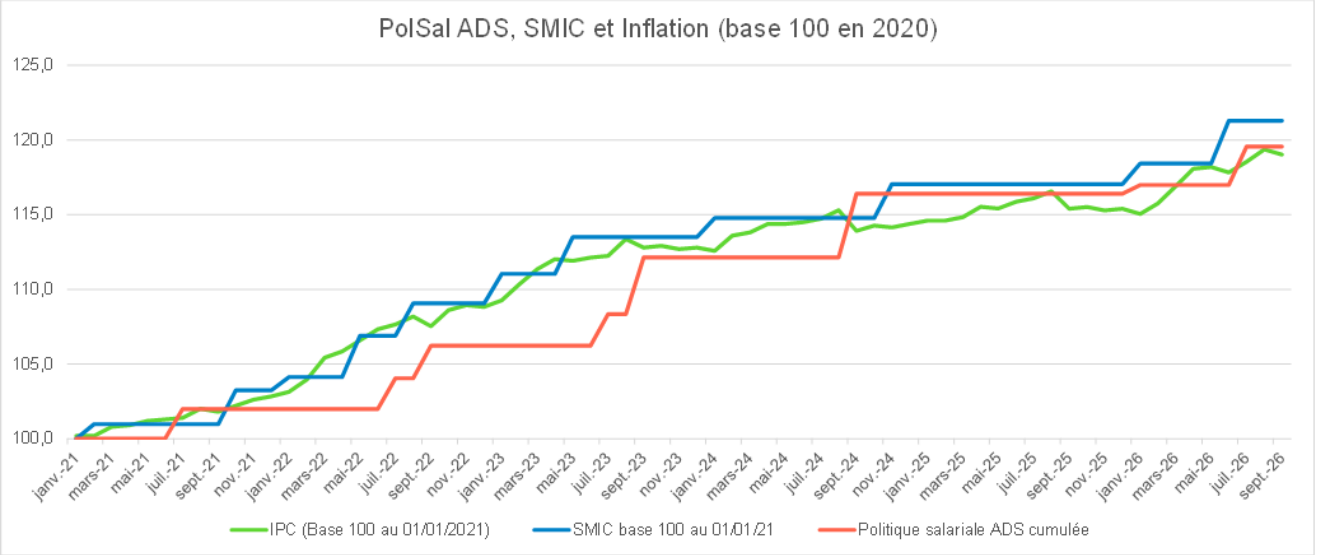
Toulouse et Élancourt
22/10/2026

1er SYNDICAT EN FRANCE, Y COMPRIS CHEZ LES CADRES

VOTRE RÉMUNÉRATION :

Où en est votre POUVOIR D'ACHAT ?

POLITIQUE SALARIALE : face à la reprise de l'inflation, la CFDT demande l'application de la clause de rendez-vous



Le retour de l'inflation (3% à fin septembre en glissement annuel), a réduit à néant la faible progression du pouvoir d'achat obtenue grâce à l'accord de politique salariale signé en mars dernier. En cumulé sur près de 6 ans, la politique salariale ADS a tout juste permis de maintenir ce pouvoir d'achat pour les salariés étant dans la moyenne en termes d'augmentations individuelles. **Ceux qui ont été mal servis ont aujourd'hui, en Euros constants, un salaire réel inférieur à celui qu'ils avaient il y a 6 ans.**

Cette situation ne peut pas durer. Les salariés ADS ont consenti à de nombreux efforts qui ont permis à la société de retrouver l'équilibre financier après les années catastrophiques (2023 et 2024). Ils doivent aujourd'hui recueillir les fruits de leurs efforts. L'accord de mars de 2026 prévoit une clause de rendez-vous au 4ème trimestre, pour analyser le contexte économique, en particulier l'inflation, et si nécessaire envisager une compensation. Pour la CFDT, un rattrapage immédiat est indispensable. L'accord de mars 2026 a été signé sur la base d'une prévision d'inflation de 1,3%. Nous sommes à 3% : **la CFDT demande une augmentation générale de 1,7% pour tous les salariés, avec une valeur plancher de 80€, applicable dès décembre 2026.**

GRILLE DES SMH : l'UIMM est dans la provocation, que va proposer la Direction d'Airbus ?

Les négociations sont en cours au niveau de la branche pour revaloriser les minimas, lesquels ont été revalorisés au 1er janvier 2026. Mais depuis cette date l'inflation est repartie à la hausse, atteignant 3% en rythme annuel à fin septembre. Conformément à la loi le SMIC a été revalorisé de 2,41% dès le 1er juin 2026, et sera de nouveau augmenté le 1er janvier 2027. De ce fait les mini des classifications A1 et A2 sont désormais inférieurs au SMIC. Or l'UIMM (le patronat de la métallurgie) propose de ne relever que les niveaux A1 et A2, juste de quoi repasser légèrement au-dessus du SMIC, qui sera de nouveau revalorisé au 1er janvier 2027. **Autant dire que l'UIMM propose zéro augmentation de la grille des SMH !** La grille Airbus, qui est plus favorable, doit être renégociée en novembre (1ère réunion de négociation le 4 novembre). Espérons que la Direction d'Airbus sera plus ouverte au dialogue que l'UIMM. Pour la CFDT, les SMH doivent suivre l'inflation. La dernière revalorisation de la grille Airbus datant de janvier 2026, la CFDT revendique **une augmentation uniforme de la grille des SMH de 3,1% au 1er janvier 2027**, 3,1% étant la valeur actuellement prévue par l'INSEE pour l'année 2026.

TRANSPARENCE SALARIALE PART VARIABLE des Ingénieurs et Cadres F11 à H16

Depuis 2024, la Direction édite chaque année les statistiques de la part variable des I&C F11 à H16. Voici les chiffres pour l'année 2025. (Rappelons que les « clusters » correspondent à l'évaluation des objectifs individuels, sur une échelle croissante de 1 à 5).

Catégorie	Genre	Effectif total	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Cluster 5	
			Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
F11 à H15	F	1 201	*	*	46	3.8%	853	71.0%	281	23.4%	19	1.6%
	M	3 650	*	*	162	4.4%	2 693	73.8%	727	20.0%	59	1.6%
H16	F	55	*	*	*	*	31	56.4%	20	36.4%	*	*
	M	219	*	*	*	*	152	69.4%	57	26.0%	*	*
TOTAL		5 125	11	0.2%	216	4.2%	3 729	72.7%	1 085	21.2%	84	1.6%

Catégorie	Tranche d'âge	Effectif total	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Cluster 5	
			Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
F11 à H15	<50	3 044	*	*	81	2.7%	2 124	69.8%	768	25.2%	65	2.1%
	[50 à 59]	1 280	*	*	61	4.8%	1 003	78.4%	202	15.8%	12	0.9%
	60 et +	528	*	*	66	12.5%	420	79.5%	38	7.2%	*	*
H16	<50	80	*	*	*	*	47	58.8%	28	35.0%	*	*
	[50 à 59]	124	*	*	*	*	83	66.9%	37	29.8%	*	*
	60 et +	70	*	*	*	*	53	75.7%	12	17.1%	*	*

(*) Lorsque l'effectif est trop faible, les données ne sont pas présentées.

Constats :

1. En 2024, près de 85% des salariés concernés étaient dans le cluster 3. Il y avait moins de 10% de cluster 4 et seulement 5 salariés en clusters 5 sur près de 5 000 cadres. En 2025, il y a plus de 20% de clusters 4 et un total de 84 cadres en cluster 5. Le nombre de clusters 3 descend en dessous de 75%. Le résultat est donc plus dispersé qu'en 2024, et cette dispersion se fait vers le haut.
2. Pas de discrimination liée au genre, les femmes étant même un peu mieux notées que les hommes (taux de cluster 5 identique, taux de cluster 4 de 23,4% pour les femmes contre 20% pour les hommes).
3. En revanche, la discrimination envers les seniors est flagrante : les moins de 50 ans sont proportionnellement beaucoup plus nombreux en cluster 4 et 5, et moins nombreux en cluster 2 et 3 (chiffres du cluster 1 très faible et non disponibles). Si l'on peut penser que parmi les cadres de plus de 60 ans, beaucoup sont en CET long terme, ce qui peut fausser l'analyse, il n'en est pas de même pour les 50 à 60 ans. Or comment expliquer que seulement 16,7% des cadres de 50 à 60 ans soient en cluster 4 ou 5, contre 27,3% pour les moins de 50 ans ? Indépendamment de l'impact financier, ce résultat vient de l'évaluation de l'atteinte des objectifs : qui peut prétendre que les seniors atteignent moins bien leurs objectifs que les jeunes ? **La CFDT exige que la Direction fasse cesser cette inacceptable discrimination.**