



# POLITIQUE SALARIALE

## La CFE-CGC signe l'accord 2025-2026

Toulouse  
le 31 mars 2025

La CFE-CGC a validé après consultation de son conseil syndical, la politique salariale présentée lors de la dernière réunion du 24 mars.

Cette décision a été prise en tenant compte :

- des **résultats du groupe Airbus et de sa division Avions**,
- du **contexte géopolitique et de la baisse de l'inflation**,
- des **politiques salariales moyennes du secteur aéronautique (2,4%)**,
- des réponses apportées **aux revendications de la CFE-CGC**.



➡ Pour rappel, la CFE-CGC avait revendiqué et a obtenu :

- **L'augmentation du niveau général** amenant à une revalorisation de +0,9% depuis la première réunion soit un global de **2,7%**.
- Le repositionnement des **dates d'application** pour l'ensemble des mesures au **1<sup>er</sup> juillet 2025**, la CFE-CGC en avait fait une **ligne rouge**.
- La transformation du **budget "promotion"** en **budget "gestion de carrière"** permettant de répondre aux besoins de :
  - mise au SMH dans le cas des promotions,
  - rétention des compétences,
  - valorisation des démarches volontaristes de mobilité sans changement de classification à la hausse, générant le développement des compétences et favorisant l'employabilité (À l'appréciation managériale et RH).

➡ De plus, dès la R1 **seule la CFE-CGC a demandé et a obtenu :**

- **la reconduction des mesures protectrices pour les 50 ans et plus** comme la reconduction de l'**abondement d'AI** et la **garantie d'un taux de distribution** identique à celui de la population cadre concernée.
- L'ouverture d'une discussion **sur la gestion de carrière spécifique aux seniors**.
- la **mise en place systématique d'un entretien** avec le responsable hiérarchique et le HRBP **pour les salariés n'ayant pas eu d'AI en 2024 et 2025**.

👉 Les principales revendications de la CFE-CGC ont été entendues.

Cette année, la Direction n'a pas voulu contractualiser de taux de distribution afin d'en faire un levier de discrimination. La CFE-CGC a exprimé sa vision, insistant sur le fait que l'attribution ou non de l'AI ne peut pas être LE critère de différenciation de l'engagement des salariés celui-ci pouvant être réalisé au travers du montant attribué.

La CFE-CGC portera donc un regard très critique à l'égard de cet indicateur.

Les 4 Organisations Syndicales représentatives  
ont signé l'accord  
(CFE-CGC - FO - CFTC - CFDT)



# Budget politique salariale pour la période juillet 2025 - juin 2026

			AG	AI	AI mini	Budget gestion de carrière
Non-Cadres	Classe 3 à 10	2,7 %	0,9% + 0,1% <sup>(1)</sup> au 01/07/2025 Talon à 30 €	1,6% au 01/07/2025	45 €	0,1% de juillet 2025 à juin 2026
	Classe 11 à 15		-	2,3% <sup>(2)</sup> au 01/07/2025 dont 0,1% pour les AI sénior	120 € + AI sénior 15 €	0,4% de juillet 2025 à juin 2026
Cadres	Classe 16		-	2,3% <sup>(2)</sup> au 01/07/2025 dont 0,1% pour les AI sénior	140 € + AI sénior 30 €	0,4% de juillet 2025 à juin 2026

(1) Financement de la mesure talon

(2) Avec une mesure pour assurer un taux de distribution aux salariés de 50 ans et plus équivalent à celui de l'ensemble de la population cadre concernée

La CFE-CGC a également signé l'accord de politique salariale au niveau du Groupe Airbus revalorisant le point d'ancienneté (+1,35%) et la grille des SMH au 1er janvier 2026.



Une question ? Besoin d'aide ? Contactez-nous !

Vos représentants CFE-CGC restent disponibles pour vous répondre et vous accompagner.



Il y a tant de choses  
qui nous réunissent