



COORDINATION FO

Airbus Groupe

POLSAL 2026...

Paris le 09 mars 2026

...FO SIGNE L'ACCORD

La négociation de l'Accord groupe de Politique Salariale pour la période 01/07/2026 au 30/06/2027 s'est terminée jeudi 26 février avec un projet d'accord signé par les Organisations Syndicales Représentatives.

Dans la continuité de notre communication du 23 février, nous vous présentons les points clé de cet Accord.

Ce qui faisait consensus

Calendrier et périmètre d'application

Le bilan de la transparence 2025 et les négociations 2026 dans chaque entité auront lieu entre fin février et tout début avril. Les accords seront applicables du 01/07/2026 au 30/06/2027 pour l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord relatif au statut des salariés du groupe en France conclu le 10 février 2023.



Ce que FO a obtenu en 2025 pour 26 et 27 et qui est réaffirmé clairement dans cet Accord

Valeur du point ancienneté

Reprise du contenu de l'accord 2025 valable pour 2 exercices sur la revalorisation du point ancienneté : le point ancienneté évoluera au 01/01/2027 sur la base de 50 % de la politique salariale la plus élevée du Groupe.



www.fo-airbus.fr



FO Airbus

Les avancées supplémentaires obtenues cette année, revendiquées par FO

Grille SMH (Salaire Minimum Hiérarchique)

Rappelons que **FO** a revendiqué et obtenu dans la négociation Reload que la grille SMH Airbus soit décollée de celle de l'UIMM (Convention collective de la Métallurgie) afin de garantir une forte attractivité du Groupe Airbus.

Même si la Direction justifie son absence de proposition de revalorisation de la grille SMH Airbus par l'évolution moyenne de notre grille de 1,73% au 01/01/2026, **FO** a obtenu la tenue d'une réunion de négociation au dernier trimestre de cette année. Cette réunion permettra d'étudier l'opportunité de faire évoluer à nouveau la grille Airbus, en fonction de la nouvelle grille UIMM et de l'évolution du contexte économique dans un environnement géopolitique incertain.

Budget promotion/développement de carrière

Les entités restent maîtresses de leur négociation et de l'identification d'un budget promotion. Si tel est le cas, ce budget sera centralisé au niveau de l'entité juridique et servira à la mise au SMH pour les promotions et mobilités vers un emploi de même classification ainsi que pour éviter une absence d'augmentation dans le cas d'un salarié déjà au-dessus du SMH.

Par ailleurs, **FO** a également obtenu que lors des mobilités entre entités juridiques (sans contrainte géographique) les mises au SMH et les éventuels accompagnements seront financées hors budget de la politique salariale.



– Considérations FO --

Au vu des points positifs explicités ci-dessus et après consultation de ses syndicats, **FO** Airbus a signé l'Accord Groupe de Politique Salariale 26-27.

Cet accord est valide et donc s'appliquera

Maintenant, place aux négociations dans chaque entité juridique. C'est bien là que se jouera le maintien du pouvoir d'achat, la reconnaissance attendue par les salariés du groupe et l'accompagnement des déroulement de carrière ainsi que des mobilités, avec des budgets promotion uniquement dédiés à la mise systématique au SMH sans condition. Et ceci tout en respectant le cadrage de cet accord groupe.

Par ailleurs, **FO** rappelle que nous considérons que les résultats des différentes entités du Groupe ne sont pas de nature à justifier d'écart sur les enveloppes globales de politiques salariales !

