



Monsieur le Directeur de l'entreprise Airbus
Defence & Space
31 rue des Cosmonautes
31200 TOULOUSE

A Toulouse, le 15/04/2025

Objet : Lettre de demande d'ouverture de négociations salariales loyales

Monsieur le Directeur,

Cette année, la direction d'Airbus Defence & Space SAS (ADS) impose le gel des salaires aux salariés. La question des salaires est pourtant une préoccupation majeure.

Depuis plusieurs années, les salariés d'ADS ne cessent de perdre du pouvoir d'achat. Cette situation est intolérable pour plusieurs raisons :

- Les augmentations générales et individuelles n'atteignent pas le niveau de l'inflation en France depuis 2021.
- La faiblesse des dernières politiques salariales d'ADS, en deçà des niveaux négociés ailleurs à Airbus, prive les salariés du déroulé de carrière normal qui doit permettre le doublement du salaire à euro constant.
- L'embauche des jeunes cadres se fait maintenant à des niveaux salariaux légèrement supérieurs à 3000 € brut, inférieur à deux fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ce qui est insuffisant pour attirer et retenir les jeunes cadres dont notre entreprise a besoin.
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est encore loin d'être acquise à ADS. La dernière expertise sociale du CSE-C d'ADS indique que **l'écart de rémunération brute annuelle moyenne entre les salariés et les salariées était de 14% en 2022**, principalement en raison de freins et plafonnements des carrières des femmes. En matière de rémunération variable, l'écart moyen est supérieur à 40% !

Notre accord de groupe relatif au statut des salariés du groupe Airbus en France stipule, dans son article 9.2.1, le principe lié à la négociation annuelle obligatoire :

"les Parties conviennent que préalablement aux négociations au niveau société, une négociation de politique salariale au niveau groupe est ouverte annuellement, portant notamment sur le cadrage de la politique salariale de l'année, le calendrier, et sur les éventuelles évolutions de la grille des salaires minima hiérarchiques, de la rampe de lancement et du point ancienneté groupe".

Les négociations du groupe Airbus ont débuté le 4 mars 2025 suite à la demande de la CGT.

Cette négociation a porté sur la réévaluation de la grille des minimas et le point d'ancienneté et s'est terminée le 26 mars 2025.

Les salariés d'ADS sont donc en attente que vous démarriez les négociations annuelles obligatoires sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise comme le prévoit l'article L2242-1 du code du travail et notre accord de groupe Airbus.

Interpellée à plusieurs reprises par la CGT, la direction des relations sociales d'ADS nous a répondu oralement qu'elle considère que l'accord d'entreprise portant sur la mise en œuvre de mesures de soutien à une croissance dynamique de la société Airbus Defence and Space SAS du 05 mars 2025 signé par deux organisations syndicales répondait à cette obligation de négociations annuelles.

La CGT vous fait remarquer qu'à aucun moment, la CGT, bien qu'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, n'a reçu d'invitation à une négociation intitulée rémunération ou salaire.

Faire croire qu'un accord dont le titre est « mesures de soutien à une croissance dynamique » répond à l'enjeu de négocier les revalorisations salariales est insultant pour les salariés sachant que cet accord :

- ne prévoit aucune AG et aucune AI pour les salariés jusqu'à juin 2026,
- exclut toute promotion pour les salariés de classification inférieur ou égale à E10, en contradiction avec le besoin de mobilité dans l'entreprise et de l'obligation de l'employeur de développer les carrières pour répondre au développement des qualifications des salariés,
- ne prévoit pas le budget de mise au SMH pourtant applicable au 01 janvier 2026.

Cet accord se contente de solder les budgets de promotion non utilisés l'année passée par l'intégration de 30 euros bruts sur le salaire de base des salariés de classe d'emploi A1 à E10 et de prévoir un budget promotion pour les cadres dont le montant est plafonné.

Ces mesures de limitation ou suppression du nombre des salariés qui seront promus limitera également la nécessaire mobilité, pourtant encouragée dans le cadre de Proton, puisqu'en cas de mobilité montante, la nouvelle classification oblige à revaloriser le salaire mensuel au SMH supérieur.

La prime de partage de la valeur (PPV) de cet accord n'est pas du salaire. Elle n'est ni pérenne, ni contributrice au système de protection sociale car elle exonère l'employeur de cotisations sociales. Par exemple, la PPV de 2022 n'avait pas été reconduite, ni en 2023, ni en 2024. A l'inverse, les augmentations de salaires s'ajoutent année après année.

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise stipule que « **le développement des dispositifs de partage de la valeur doit nécessairement aller de pair avec des engagements des partenaires sociaux pour améliorer les rémunérations** ».

Cette prime ne peut se substituer à une augmentation de rémunération prévue par un accord salarial.

Réduire les pouvoirs d'achat des salariés ne permet en aucune de façon de soutenir une croissance dynamique de l'entreprise. Elle soutient peut-être être la croissance des dividendes dont le montant a été multiplié par deux depuis 2022 !

Vous le savez mieux que personne, sans le travail de chaque salarié et salariée, l'entreprise ne serait pas un fleuron mondial de l'aviation, du spatial et de la défense.

L'entreprise doit reconnaître le travail des salariés par une politique salariale ambitieuse, des investissements sur les conditions de travail, une gestion des carrières proposant de réelles perspectives d'évolutions.

La CGT s'inquiète de la dégringolade des investissements et de l'innovation depuis l'été 2024. Ils sont les principaux leviers pour répondre aux défis de demain. Au contraire, le contrôle de la masse salariale, choisi par la direction, nous amène droit au mur.

Pour toutes ces raisons, la CGT demande l'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Sébastien ROSTAN
DSC CGT Airbus Defence & Space

Pascal JAUGEAS
DSC Adjoint CGT Airbus Defence & Space