

La CGT PRÉSENTE

« NÉGOCIATIONS ANNUELLES »

LA MINI SÉRIE ÉVÈNEMENT - SAISON 2026 ÉPISODE 1

Synopsis : Chaque année, la direction ouvre des négociations salariales. Les organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT) se retrouvent pour défendre les intérêts des salariés. La direction espère un nouveau huis clos en 4 épisodes.

Critique : Sans doute la série la plus attendue par les salariés. Malheureusement jusqu'à présent toutes les saisons se ressemblent et la chute déçoit chaque année.

La saison 2026 dépassera-t-elle le huis clos des saisons précédentes ? Rassemblera-t-elle des centaines de nouveaux acteurs en extérieur ? La direction cèdera-t-elle ?

Cette année, vous en êtes les héros. Cette série est la vôtre. Réalisez-la et obtenez de bonnes augmentations !

Pour participer au casting, discutez-en entre vous et contactez la **CGT**.

Nombre de places disponibles : illimité !

ÉPISODE 1 : AG + AI SEULEMENT 1,5% !



Critique : ça démarre mal. L'épisode déçoit par son déroulé prévisible et par la **sous-sous-proposition de la direction** qui acte des augmentations sous l'inflation. "Elle fait ce qu'elle peut" dit-elle dans un groupe qui fait 5.2 Milliards de bénéfice. **Inadmissible !**

La direction ajoute même un mini d'AI. Le manager peut soit donner une AI (qui ne peut être inférieure au mini) soit ne pas en donner du tout. Cela a pour effet mécanique d'augmenter le nombre de salariés sans AI car cela consomme plus vite l'enveloppe globale. La CGT s'est indignée et a revendiqué avec force, et continuera à le faire, d'obtenir de bonnes augmentations de salaire pour toutes et tous.

Le directeur de casting lance un appel à candidature pour animer un peu plus la série. Acteurs en herbe, lancez-vous ! Contactez la CGT : cgt_elt@airbus.com.

Catégorie professionnelle	AG	AI	Accompagnement Gestion de carrière	Date Application
Non-Cadres	0,6 %	0,9 % Mini AI : 30 €	0,3% Mutualisé	01/09/2026
Cadres	0	1,5 % Mini AI : 70 €	Non-Cadres/Cadres	

À SUIVRE...



ÉPISE 2 Vendredi 20 mars 2026 : Réunion 2

Teaser : Dans cet épisode, la direction cherche à obtenir la signature de deux syndicats et rehausse à minima ses propositions (ce qu'elle avait prévu de faire initialement). La CFE-CGC et la CFDT vont-elles craquer ou rejoindre la CGT contre cette manipulation ? A venir...



ÉPISE 3 Vendredi 27 mars 2026 : Réunion 3

Teaser : Dans cet épisode, la direction reste ferme. Coup de théâtre prévisible : interruption de séance, 1 euro de plus ? A venir...



ÉPISE 4 Vendredi 3 avril 2026 : Réunion 4

Teaser : Dans cet épisode, la direction lit le projet d'accord. la CFDT et la CFE-CGC se féliciteront-elles ? Y aura-t-il un rebondissement ? Rejoindront-elles la CGT pour imposer au moins 6,5% d'augmentation générale ? A venir...

REVENDEICATIONS CGT

+6,5% D'AUGMENTATION GÉNÉRALE

Nous vous présentons ici les revendications que porte la CGT lors des négociations annuelles. N'hésitez pas à nous partager vos revendications et à nous demander des explications.

- Mise en place d'un budget dédié pour l'égalité Femmes-Hommes (cf Livret Salaire CGT p12)
- Intégration des primes dans le salaire
- **6,5 % minimum d'augmentation générale** (avec réunion de revoyure fin 2026) et plancher à 200 €
 - ◇ Comment a été construit le 6,5% minimum d'AG ? :
 - ◇ Evolution de carrière (doublement du salaire hors inflation sur la carrière) : +1,8%
 - ◇ Rattrapage de l'écart entre inflation IPCH et AG+AI cumulées de janvier 2021 à Décembre 2025 : + 3,1 % (voir tableau ci-après)
 - ◇ Prévision inflation IPCH 2026 : +1,6% hors alimentation et énergie
Source : Banque de France en septembre 2025 , avant la guerre au Moyen-Orient et la hausse consécutive des prix de l'énergie...)
- Mise en place de la subrogation (pour le salarié : maintien du salaire pendant un arrêt maladie. C'est Airbus qui fait les démarches auprès de la Sécu pour récupérer les indemnités journalières)
- Mise au SMH sans imputer sur les budgets d'augmentations
- Suppression de la "rampe de lancement" (SMH dégradé) pour les positions F11 et F12 des salariés de moins de 27 ans
- Transformation de l'abondement ESOP en augmentation générale de salaires
- Mise en place d'un sursalaire lié à un pays à risque où serait envoyé le salarié, avec une clause d'objection (le salarié peut refuser un déplacement sans pénalité)
- Niveau de classification du poste de chaque salarié visible par tous dans myPulse

