

L'édito du coordinateur

Faire vivre ou...

Le premier semestre 2026 confirme la puissance et l'attractivité d'Airbus. Avec 351 avions commerciaux livrés, contre 306 un an plus tôt, un chiffre d'affaires en hausse de 12 % à 33,2 milliards d'euros et un EBIT ajusté de 2,7 milliards, en progression de 24 %, le Groupe affiche des résultats solides. La dynamique commerciale est tout aussi impressionnante, avec 821 commandes nettes et un carnet qui atteint 9 222 avions à la fin juin.

Airbus Helicopters a livré 144 appareils, enregistré 215 commandes nettes et porté son carnet à 1 108 unités. Defence and Space atteint 9,3 milliards d'euros de prises de commandes et améliore nettement sa performance.

Ces chiffres doivent être regardés avec satisfaction et lucidité. Ils démontrent d'abord l'engagement exceptionnel des salariés, dans toutes les sociétés et sur tous les sites. Ils rappellent ensuite que notre difficulté n'est pas de vendre, mais de produire et de livrer au rythme attendu, avec la qualité et la sécurité qui font la réputation d'Airbus depuis sa création.

La montée en cadence reste contrainte par les tensions persistantes sur la chaîne d'approvisionnement, la fragilité de certains fournisseurs, la disponibilité des moteurs et des équipements, le coût de l'énergie, les difficultés de recrutement et la pression exercée sur les compétences.

Dans ce contexte, viser environ 870 livraisons en 2026 et préparer les futures cadences sur l'A220, l'A320, l'A330 et l'A350 exigera davantage qu'une succession de plans de performance. Il faudra de la stabilité, des investissements, de l'anticipation et de la confiance.

Le premier semestre a également confirmé la sensibilité de nos résultats à la parité euro-dollar. La hausse des livraisons soutient la performance, mais la dépréciation du dollar pèse sur les activités commerciales.

Les résultats du premier semestre reposent également sur la performance industrielle d'Airbus Atlantic. Ses équipes ont directement contribué aux 307 livraisons d'appareils des programmes A220, A320, A330 et A350 réalisées au premier semestre, auxquelles s'ajoutent les activités destinées aux autres avionneurs.

Dans une entreprise qui prévoit, pour 2026, un volume d'activité de 6,3 milliards d'euros et qui rassemble désormais environ 16 000 salariés, la progression des cadences constitue un défi industriel de premier ordre.

Cette performance est obtenue dans un contexte exigeant, avec l'augmentation des flux, les tensions sur les approvisionnements, la maîtrise de la qualité, les investissements dans les moyens de production et l'intégration des activités reprises à Spirit AeroSystems. Airbus Atlantic doit simultanément réussir cette intégration, livrer davantage, stabiliser ses processus et préserver les compétences rares qui conditionnent la qualité de ses aérostructures.

FO salue l'engagement des salariés, mais rappelle que la réussite ne pourra pas durablement reposer sur la seule mobilisation des équipes. Elle suppose également de s'interroger sur la place réelle des aérostructures au sein d'Airbus Commercial Aircraft.



Le dossier de la participation a profondément marqué les salariés. Le décalage entre les performances affichées par le Groupe et la forte baisse de la participation versée en France a suscité incompréhension et colère.

FO a choisi d'agir en responsabilité, expertise indépendante, neutralisation de l'effet euro-dollar dans le futur dispositif, complément de participation et remise en cause du plafonnement global entre intéressement et participation. Autant d'accords signés qui ont permis d'obtenir des avancées concrètes.

Cette séquence a surtout montré que lorsque la direction contraint les organisations syndicales à engager le rapport de force pour être entendues, elle affaiblit le dialogue social et fait dangereusement perdre aux salariés leur confiance envers Airbus.

Sur le télétravail, notre ligne est tout aussi claire. FO n'oppose ni la présence sur site ni les besoins industriels au droit à l'autonomie et à l'équilibre de vie. Nous demandons simplement que l'accord QVCT soit appliqué loyalement, dans son texte comme dans son esprit.

On ne peut pas signer un accord, puis tenter d'en réduire unilatéralement la portée par des consignes managériales floues et souvent brutales. Là aussi, la confiance et le respect de la parole donnée doivent retrouver toute leur place. Les salariés et leurs organisations syndicales, avec en premier lieu les organisations majoritaires, ont imposé le retour du bon sens et le respect de nos accords. Telle est la réalité !

Ce qui s'est passé en France s'est également produit partout en Europe. Malheureusement, le dialogue n'a pas suffi dans tous les pays et nos camarades espagnols restent mobilisés. Nous les côtoyons régulièrement au Comité européen, ils ont tout notre soutien et ils le savent.

La réalité est simple. Lorsqu'une direction refuse de rechercher un compromis par le dialogue, il ne reste plus que la grève ou les tribunaux pour trancher. Deux issues qui ne servent ni l'image de l'entreprise ni sa capacité à atteindre ses objectifs.

Le défi industriel du second semestre sera d'abord celui de l'exécution. A la fin juillet, 418 avions avaient été livrés. L'effort à accomplir pour atteindre l'objectif annuel reste considérable. FO soutiendra la réussite industrielle, parce qu'elle conditionne l'emploi, les investissements et l'avenir

de nos sites. Mais nous continuerons de refuser que l'urgence devienne un mode permanent de management.

Les cadences ne tiendront pas durablement grâce aux heures supplémentaires, à la pression sur les équipes ou à l'empilement d'indicateurs. Elles tiendront grâce à l'efficacité, à la robustesse de la supply chain, à la maturité des postes, à la qualité des moyens industriels, à la proximité managériale, à la transmission des savoirs et à des effectifs dimensionnés aux besoins réels.

La dynamique d'Airbus Helicopters illustre très bien ces enjeux, avec un carnet de commandes de 1 108 hélicoptères au premier semestre et une montée en cadence qui va avec.

Pour accompagner cette montée en cadence tout en faisant face aux aléas climatiques, informatiques, industriels ou liés à la supply chain, FO a signé l'accord de gestion de l'activité conclu dans le cadre de T.E.A.M. Il crée, pour 2027 et 2028, un compteur de trois jours par salarié, abondé d'un jour par l'entreprise, afin d'adapter collectivement la présence lorsque l'activité est perturbée.

Cet accord démontre qu'une flexibilité négociée peut renforcer simultanément la performance industrielle et la protection sociale. Il sécurise l'activité, les livraisons et l'emploi sans sacrifier les rémunérations.

Les jours non utilisés pourront, au choix du salarié, être payés avec une majoration de 20 %, transférés sur le CET long terme ou reportés de 2027 à 2028.

L'entreprise gagne en réactivité, les salariés disposent de garanties et les organisations syndicales restent associées au suivi. Voilà le dialogue social concret que FO veut promouvoir dans le Groupe.

Avec un carnet de commandes solide et une hausse attendue des livraisons en 2026, ATR confirme son importance pour l'aviation régionale et pour ses bassins d'emploi. Cette dynamique doit désormais se traduire par une montée en cadence maîtrisée et par une chaîne d'approvisionnement sécurisée.

Pour FO, la réussite d'ATR passe par des investissements durables, la reconnaissance des compétences et la consolidation de l'emploi.

Dans un ordre mondial en recomposition, le spatial est devenu un enjeu de souveraineté aussi décisif que l'aéronautique ou la défense. Le projet Bromo, qui vise à réunir les activités spatiales d'Airbus, de Leonardo et de Thales au sein d'un acteur européen intégré, peut constituer une réponse industrielle majeure.

En rassemblant les satellites, les constellations, les segments sol et les services, il doit permettre à l'Europe de retrouver la taille critique nécessaire face à des concurrents massivement soutenus par leurs États. Mais ce rapprochement ne réussira qu'avec une véritable ambition politique, des investissements durables et des garanties pour l'emploi, les sites et les compétences.

IRIS² sera l'épreuve de vérité. Symbole d'une souveraineté européenne en construction, ce programme de communications sécurisées se heurte aux divergences entre la France et l'Allemagne.

Berlin prévoit environ 10 milliards d'euros pour une capacité nationale prioritairement militaire, soit un effort comparable au budget initial d'IRIS², pourtant partagé entre des financements publics et privés.

Le risque est celui d'une fragmentation. Faute de

moyens à la hauteur de sa vocation duale, IRIS² deviendrait une capacité supplémentaire plutôt que la solution européenne centrale attendue.

Pour FO, la France doit porter une redéfinition de son financement et de sa gouvernance. Le succès de Bromo dépendra également de l'émergence de véritables programmes souverains européens. C'est la condition d'un sursaut vital pour IRIS² et pour faire exister une véritable Europe du spatial de défense.

Salaires, partage de la valeur, emploi, compétences, conditions de travail, télétravail, bonus des cadres et Success Sharing seront au cœur de la rentrée. Dans une entreprise qui affiche de tels résultats, la reconnaissance ne peut pas devenir une variable d'ajustement.

Le salaire doit rester le socle. Les primes, l'intéressement et la participation doivent le compléter sans jamais se substituer aux augmentations salariales.

Nos accords salariaux permettent de rouvrir les discussions sur les salaires si l'inflation venait à repartir fortement, comme le préoyaient certains économistes en début d'année.

FO restera le syndicat de la feuille de paie !

FO continuera d'être, chez Airbus, un partenaire exigeant, responsable et pleinement engagé.

Nos équipes savent négocier et assumer des compromis lorsqu'ils apportent des progrès. Mais signer un accord engage tout le monde. Un accord n'est pas une boîte à outils dans laquelle chacun pourrait retenir uniquement ce qui l'arrange.

La stabilité sociale est un élément de compétitivité. Elle repose sur le dialogue en amont, la reconnaissance du travail, la confiance et la loyauté.

Pour FO, septembre et la fin de l'année ne seront ni le temps d'une campagne électorale interne ni celui d'une campagne présidentielle par procuration. Contrairement à d'autres organisations, nous ne détournerons pas notre énergie vers des échéances qui viendront plus tard ou qui ne sont pas les nôtres.

Notre priorité restera la santé et la vitalité de nos bassins d'emploi, parce que c'est là que se jouent concrètement l'avenir industriel de nos sites et celui des familles qui en vivent.

Nous resterons concentrés sur le réel, en premier lieu le pouvoir d'achat, au regard de l'inflation et du coût de l'énergie, mais aussi vos conditions de travail, la reconnaissance de vos efforts et le respect de votre temps de vie privée.

Voilà les préoccupations quotidiennes auxquelles une organisation syndicale doit répondre, loin de toute posture et de tout calcul électoral.

Le temps de la campagne électorale dans Airbus viendra. FO l'abordera alors comme elle l'a toujours fait, non par des promesses de circonstance, mais en défendant devant les salariés le bilan de quatre années d'actions, de négociations, d'accords et de résultats concrets.

D'ici là, notre ligne ne changera pas. Construire et, lorsque cela est nécessaire, imposer par le rapport de force un dialogue social toujours équilibré, toujours exigeant et toujours gagnant !

Dominique DELBOUIS