

# **ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : POLITIQUE SALARIALE 2026 ET MESURES ASSOCIÉES**

Entre

La Société Aerospace & Defense Oxygen Systems dont le siège social est situé 9, rue de Clémencière - BP 15 38360 SASSENAGE, représentée par Roxane BOUTELOUP, Responsable des Ressources Humaines

D'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFE-CGC : M. Mario LAMBEY
- Pour la CFDT : Mme Hélène TROUVE
- Pour la CGT : Mme Manon BATIAT

En leur qualité de délégués syndicaux.

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

# Table des matières

PRÉAMBULE .....	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 2 : SALAIRES EFFECTIFS .....	3
<i>Article 2.1 – Salariés non-cadres</i> .....	3
<i>Article 2.2 – Salariés cadres</i> .....	4
ARTICLE 3 : MESURES COMPLÉMENTAIRES .....	4
<i>Article 3.1 – Valorisation des rémunérations vis-à-vis des SMH</i> .....	4
<i>Article 3.2 – Prime transport 2026</i> .....	4
<i>Article 3.3 – Forfait mobilités durables (FMD)</i> .....	5
<i>Article 3.4 – Recharge des véhicules électriques</i> .....	5
<i>Article 3.5 – Prise en charge des frais de transport public</i> .....	6
<i>Article 3.6 – Chèques CESU « enfance »</i> .....	6
<i>Article 3.7 – Chèques CESU « handicap »</i> .....	6
<i>Article 3.8 – Chèques CESU « aidant »</i> .....	6
<i>Article 3.10 – Montant plancher du 13ème mois</i> .....	7
<i>Article 3.11 – Valeur du point permettant le calcul de la prime d'ancienneté</i> .....	7
<i>Article 3.12 – Revalorisation des primes</i> .....	7
<i>Article 3.13 – Suppression de la notion RTT employeur</i> .....	7
<i>Article 3.14 – Journée d'absence pour déménagement</i> .....	8
<i>Article 3.15 – Revue RH</i> .....	8
ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD .....	8
ARTICLE 5 : RÉVISION .....	8
ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICATION .....	9

## PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction a engagé la négociation obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT se sont rencontrées au cours de 4 réunions, tenues les 1er et 15 décembre 2025 et 12 et 19 janvier 2026.

Le présent accord a notamment pour objectifs de déterminer les conditions d'évolution des salaires effectifs dans l'entreprise.

Au terme de ces 4 réunions, les Parties se sont entendues pour conclure le présent accord.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Aerospace & Defense Oxygen Systems sauf exceptions mentionnées ou dispositions spécifiques s'appliquant uniquement à certaines catégories de salariés.

## ARTICLE 2 : SALAIRES EFFECTIFS

Les salariés éligibles aux dispositions du présent article sont ceux présents au sein de Safran Aerospace :

- Avant le 1<sup>er</sup> octobre 2025 pour les augmentations individuelles ;
- Au 31 décembre 2025 pour les augmentations générales ;
- Hors alternants.

Cette éligibilité s'appréciera, hors cas exceptionnels, mobilités intra-Groupe et ajustements aux minima conventionnels.

### ***Article 2.1 – Salariés non-cadres***

Le salaire servant de référence aux dispositions suivantes est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2025. Par dérogation à l'accord de substitution signé le 19 décembre 2024, pour les salariés permanents bénéficiaires de ladite prime en 2025, le salaire mensuel brut de base sera augmenté de la prime Vacances dont la réintroduction était prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les salariés non-cadres bénéficieront d'une augmentation générale de leur salaire brut mensuel de base de **0,9 %** avec un minimum d'augmentation de **40€** bruts mensuels (talon), soit 520€ bruts annuels.

Les parties conviennent que cette augmentation est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2026. L'augmentation générale sera effective à compter du mois de mars 2026 avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier et février 2026.

Un budget égal à **1,2 %** sera consacré aux augmentations individuelles. Par ailleurs, dès lors qu'une augmentation individuelle est attribuée à un salarié non-cadre, celle-ci ne pourra être inférieure à 0,7 %.

Les parties ont convenu que les augmentations individuelles prendraient effet pour les salariés concernés au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Toutefois, compte tenu du processus d'attribution des augmentations individuelles, celles arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2026 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier, février, mars et avril 2026.

Les managers devront expliquer individuellement aux salariés de leur équipe l'attribution ou non de leur augmentation.

Les salariés non-cadres de la Société perçoivent une prime d'ancienneté en application des dispositions conventionnelles de la branche. Les parties conviennent que l'évolution de ce poste « prime d'ancienneté » représente un budget de l'ordre de **0,2 %** de la somme des salaires mensuel bruts de base versés aux salariés non-cadres.

Un budget spécifique de **0,2 %** sera consacré à l'évolution professionnelle et aux besoins identifiés. Une partie de ce budget permettra également de financer le minimum d'augmentation (talon).

#### **Article 2.2 – Salariés cadres**

Le salaire servant de référence au calcul du budget est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2025, après réintégration de la prime Vacances pour les salariés bénéficiaires.

Un budget égal à **2,3 %** sera consacré aux augmentations individuelles.

Les parties conviennent qu'un minimum de 90 % des salariés cadres éligibles bénéficieront d'une augmentation individuelle. Par ailleurs, dès lors qu'une augmentation individuelle est attribuée à un salarié cadre, celle-ci ne pourra être inférieure à 1 %.

Les parties ont convenu que les augmentations individuelles prendraient effet pour les salariés concernés au 1er janvier 2026. Toutefois, compte tenu du processus d'attribution des augmentations individuelles, celles arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2026 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier, février, mars et avril 2026.

Les managers devront expliquer individuellement aux salariés de leur équipe l'attribution ou non de leur augmentation.

Un budget spécifique de **0,2 %** sera consacré à l'évolution professionnelle (mobilité interne, promotion, élargissement des responsabilités).

### **ARTICLE 3 : MESURES COMPLÉMENTAIRES**

Les mesures figurant aux articles 3.9 à 3.14 sont conclues pour une durée indéterminée.

#### **Article 3.1 – Valorisation des rémunérations vis-à-vis des SMH**

Les salaires d'Aerospace & Defense Oxygen Systems veilleront à respecter un minimum de 5% supplémentaire en comparaison aux salaires minima hiérarchiques de branche (SMH), hors rampe de lancement.

Il est convenu que les éventuelles régularisations se feront postérieurement à la campagne NAO sur la base du SMH en vigueur au 31/12/2025.

En cas de négociation de branche concluante durant l'année 2026, l'exercice de comparaison sera à nouveau effectué et les éventuelles régulations se feront avec un effet rétroactif au 1er janvier 2026 et rappel des sommes dues au titre des mois écoulés.

#### **Article 3.2 – Prime transport 2026**

La prime Transport permet la participation par l'employeur aux frais de carburant pour les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail. Elle est versée à tous les salariés concernés, à l'exception de ceux ayant un véhicule de fonction, de service ou un véhicule électrique ou hybride, ou utilisant les transports publics.

La prime de transport est versée selon les modalités suivantes :

- Distance résidence habituelle-lieu de travail A/R (dans la limite de 250 km A/R) : la distance prise en compte pour le calcul est celle de l'itinéraire le plus court sur le site [www.viamichelin.fr](http://www.viamichelin.fr). Le lieu de résidence habituelle est celui enregistré en paie. La prime sera d'un montant de :

- 125€ par an pour une distance inférieure à 20km A/R ;
- 300€ par an pour une distance supérieure ou égale 20km A/R.

La limite de 250 km A/R n'est pas restrictive et pourra être levée en présence de cas particuliers, notamment si le salarié justifie que la résidence habituelle enregistrée en paie correspond bien à celle utilisée pour effectuer les trajets domicile-lieu de travail ; dans ce cas, le service RH étudiera et traitera le sujet.

Elle n'est pas cumulable avec la participation aux frais de transports publics.

Les parties conviennent de maintenir le versement de la prime transport jusqu'à la fin des négociations NAO 2027, et selon les conditions définies ci-dessus.

### **Article 3.3 – Forfait mobilités durables (FMD)**

Le forfait mobilités durables (FMD) a pour objectif d'encourager l'utilisation de moyens de mobilité moins polluants comme prévue par la réglementation en vigueur, tout en régulant l'accès au parking principal de l'entreprise.

Celle-ci pourra être versée pour les collaborateurs qui se rendent à hauteur d'au moins 50% du temps sur leur lieu de travail :

- Avec un vélo personnel (y compris vélo électrique) ;
- En ayant recours au covoiturage en tant que passager ou conducteur, avec un autre salarié de la société ou de la société voisine (Air Liquide) pour continuer à favoriser cette initiative.

Nous maintenons l'exclusion du dispositif, pour des raisons de sécurité, aux engins de déplacement personnel motorisé tels que trottinette électrique, gyropode, mono-roue, hoverboard.

Au titre de 2026, il est décidé de faire évoluer la prime FMD comme suit :

- le montant du FMD est fixé à **600€ net/an**,
  - le montant du FMD pourra aller jusqu'à 900€/an et par salarié lorsque les 2 conditions cumulatives suivantes sont réunies :
    - dès lors que l'accès au parking voiture est utilisé dans la limite stricte de 20 fois par an.
    - dès lors qu'elle est demandée pour l'utilisation d'un vélo (yc électrique) ou en cas de cumul avec un abonnement de transport en commun
- Ce complément FMD sera versé en décembre selon l'utilisation réelle relevée de l'accès au parking voiture.

Cette prime ayant pour but de favoriser la mobilité durable, les salariés qui souhaitent en bénéficier devront remplir une attestation sur l'honneur (*Annexe 2*) à transmettre au service RH.

### **Article 3.4 – Recharge des véhicules électriques**

Les salariés utilisant un véhicule électrique ou hybride rechargeable pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail bénéficieront d'une prise en charge employeur pour la recharge effectuée sur les bornes électriques mises à disposition sur leur lieu de travail dans la limite de 300€/an.

### **Article 3.5 – Prise en charge des frais de transport public**

La prise en charge du remboursement du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics, même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (train + bus par exemple), est de **75%** pour l'année 2026.

En sus, cette prise en charge est élargie au remboursement des abonnements Intercités / SNCF. Le remboursement est effectué sur justificatif.

En complément, une prime mobilité durable pourra couvrir le reste à charge du ou des abonnements lorsque le remboursement restant est inférieur à 900 €, dès lors que l'accès au parking voiture est utilisé dans la limite de 20 fois par an. Ce complément FMD sera versé en décembre selon l'utilisation réelle du parking voiture.

### **Article 3.6 – Chèques CESU « enfance »**

Le dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) est reconduit au bénéfice des salariés parents d'enfants de 3 ans ou moins.

Ils seront versés annuellement à la demande du salarié et sur la base d'un justificatif (acte de naissance, copie de livret de famille) selon le barème suivant :

- **350€** dont participation du salarié à hauteur de 50€ ;
- **600€** dont participation du salarié à hauteur de 100€ ;
- **1500€** dont participation du salarié à hauteur de 300€.

Ce montant sera versé pour chaque enfant ayant jusqu'à 3 ans révolus à la date de la demande.

Le montant cumulé de la part employeur des CESU par an et par salarié ne pourra dépasser 2591 €. Ce cumul s'apprécie pour l'ensemble des CESU du présent accord.

### **Article 3.7 – Chèques CESU « handicap »**

Le dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) est reconduit au bénéfice des salariés porteurs d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou du conjoint et/ou enfants de salariés porteurs de handicap sur la base d'un justificatif de la Sécurité Sociale ou de la Maison Départementale des Porteurs de Handicap (MDPH). Ce dispositif a pour but de simplifier le quotidien des salariés en situation de handicap, ou de leur famille (ménage, repassage, aide à la personne, etc.).

Ils seront versés annuellement à la demande du salarié et sur la base d'un justificatif selon le barème suivant :

- **350€** dont participation du salarié à hauteur de 50€ ;
- **600€** dont participation du salarié à hauteur de 100€ ;
- **1350€** dont participation du salarié à hauteur de 250€.

Le montant cumulé de la part employeur des CESU par an et par salarié ne pourra dépasser 2591 €. Ce cumul s'apprécie pour l'ensemble des CESU du présent accord.

### **Article 3.8 – Chèques CESU « aidant »**

Un dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) est mis en place au bénéfice des salariés aidants s'occupant d'un des proches, résidant en France, suivants :

- La personne avec qui le salarié vit en couple ;
- Son descendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4<sup>ème</sup> degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...) ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

Et ce sur la base d'un des justificatifs suivants :

- Copie de la décision justifiant un taux d'incapacité permanente au moins égale à 80%
- Justificatif permettant de placer la personne aidée dans la grille GIR de l'échelon 1 à l'échelon 5
  - o GIR 1 à 4 : Degrés de perte d'autonomie ouvrant droit à l'APA
  - o GIR 5 : Personne ayant seulement besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage

Ils seront versés annuellement à la demande du salarié et sur la base d'un justificatif selon le barème suivant :

- **350€** dont participation du salarié à hauteur de 50€ ;
- **600€** dont participation du salarié à hauteur de 100€ ;
- **1350€** dont participation du salarié à hauteur de 250€.

Le montant cumulé de la part employeur des CESU par an et par salarié ne pourra dépasser 2591 €. Ce cumul s'apprécie pour l'ensemble des CESU du présent accord.

#### ***Article 3.9 – Montant plancher du 13ème mois***

Le montant du 13ème mois versé aux salariés non-cadres pour l'année 2026 ne pourra être inférieur à **2 250 €** bruts (hors ancienneté).

Afin de respecter cet engagement, l'indemnité de 13ème mois fera l'objet de 2 régularisations par an, en juin et en décembre pour les collaborateurs dont l'AFA (allocation de fin d'année) est inférieure à 187,50 euros bruts mensuels.

#### ***Article 3.10 – Valeur du point permettant le calcul de la prime d'ancienneté***

Une augmentation de la valeur de point unique métallurgie à hauteur de **6,2€** est faite pour l'ensemble des établissements de la société relevant de la convention collective nationale de la métallurgie.

#### ***Article 3.11 – Revalorisation des primes***

Le montant des primes inscrites dans l'accord d'aménagement et d'organisation du temps de travail signé le 28 juin 2022 et son avenant n°1 signé le 24 juin 2025 est revalorisé sur le taux de l'augmentation générale définie à l'article 2 du présent accord.

De même, les parties conviennent de revaloriser, rétroactivement au 1er janvier 2026, le montant du forfait médaille et du point d'augmentation par année d'ancienneté prévus par l'accord relatif aux congés divers et aux médailles du travail sur le taux d'inflation de l'année 2025, soit 1,1%, et de l'arrondir à l'entier le plus proche.

Les montants actualisés figurent en annexe du présent accord (Annexe 1).

#### ***Article 3.12 – Suppression de la notion RTT employeur***

La notion de JRTT « Employeur », fixés au nombre de 3 par l'article 17.2 « Acquisition et modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRTT) » de l'accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail sont supprimés. Ces jours redeviennent donc des JRTT à la main des salariés.

En cas de fermeture de site, les salariés pourront poser le motif d'absence de leur choix (congés payés, congé d'ancienneté, jours de CET, bons de sorties...).

Dans le cas où les RTT employeurs ont déjà été positionnés par un établissement pour l'année 2026, ils seront traités comme une fermeture de site dans les conditions susmentionnées.

#### **Article 3.13 – Journée d'absence pour déménagement**

Le salarié qui procède à un déménagement ayant pour effet de rapprocher sa résidence principale de son site de rattachement bénéficie, à ce titre, d'une journée d'absence exceptionnelle rémunérée.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Elle est accordée sur présentation d'un justificatif et doit être prise le jour du déménagement ou, à défaut, dans un délai raisonnable convenu avec l'employeur.

#### **Article 3.14 – Revue RH**

Dans le cas où un salarié n'aurait pas reçu d'augmentation trois années de suite, un point systématique entre le salarié concerné, son manager et son responsable RH sera organisé à l'initiative de ce dernier. Ce point aura vocation à échanger sur les raisons de ces absences d'augmentation et à définir les actions correctives, le cas échéant.

### **ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée pour l'année 2026 et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2026, à l'exception des mesures citées en préambule de l'article 3 du présent accord. Il n'est pas tacitement reconductible.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des administrations compétentes.

Les usages, notes internes et pratiques sur des thèmes identiques à ceux traités dans le présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **ARTICLE 5 : RÉVISION**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La demande de révision, qui pourra intervenir à tout moment, devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. La demande devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Les organisations syndicales représentatives compétentes pour procéder à une telle révision en application des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail, ainsi que la Direction, se réuniront alors dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Par ailleurs, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'ensemble des parties signataires, à l'unanimité.

## **ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICATION**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail ;
- Et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes dont relève le siège de l'entreprise.

Fait à Sassenage, le 19 janvier 2026

**Pour Aerospace & Defense Oxygen Systems**

Mme. Roxane BOUTELOUP  
Responsable Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales**

**CFDT**

Mme. Hélène TROUVE  
Déléguée Syndicale ADOS

**CFE-CGC**

M. Mario LAMBEY  
Délégué Syndical ADOS

**CGT**

Mme Manon BATIAT  
Déléguée Syndicale ADOS

## **ANNEXE 1 : Montants revalorisés des primes visées à l'article 3.13 pour l'année 2026**

Primes issues de l'accord organisation et aménagement du temps de travail :

Primes	Montant brut
<b>Prime de panier</b>	10,87 €/repas éligible
<b>Prime d'habillage/déshabillage</b>	31,78 €/mois
<b>Prime de déplacement sur jour habituellement non travaillé</b>	21,19 €/jour concerné
<b>Prime de 2*8 occasionnel</b>	500€ brut pour 4 semaines

\* au prorata du temps passé sur le mois avec la contrainte justifiant le versement de la prime (hors formations obligatoires, congés, séminaires imposés par l'employeur, accidents du travail, maladie professionnelle)

Primes issues de l'accord congés et médailles du travail :

Médailles du travail	Montant brut
<b>Médaille Argent</b>	Forfait : 373 € 15 € par année d'ancienneté
<b>Médaille Vermeil</b>	Forfait : 414 € 15 € par année d'ancienneté
<b>Médaille Or</b>	Forfait : 476 € 18 € par année d'ancienneté
<b>Médaille Grand Or</b>	Forfait : 602 € 18 € par année d'ancienneté

## **ANNEXE 2 : Attestation sur l'honneur relative à la prime de mobilité durable (FMD)**

Je soussigné(e),

NOM : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Demeurant à : \_\_\_\_\_

Certifie sur l'honneur que je me rends au minimum 50% de mes jours de présence sur mon lieu de travail (hors télétravail) en utilisant un des moyens de transport suivants, conformément à l'accord NAO 2026 et ses dispositions relatives à la prime FMD :

- Un vélo personnel (y compris vélo électrique) ;
- Le covoiturage en tant que passager ou conducteur, avec un autre salarié de la société ou de la société voisine.

NOM : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Demeurant à : \_\_\_\_\_

Je certifie que ces déplacements sont effectués de manière régulière dans le cadre de mes trajets domicile-travail.

Je suis informé(e) que cette attestation engage ma responsabilité et que toute fausse déclaration peut entraîner des sanctions, ainsi que la perte du bénéfice de la prime.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature du salarié :

(Précédée de la mention "Lu et approuvé")