

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION,  
LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Entre la Direction Générale de Safran Transmission Systems, représentée par Philippe PAULIAC,  
Directeur des Ressources Humaines,

PP

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFTD : M. BOUCHAMMA Mustapha MB
- Mme CHAPE Dominique
- M. DACOSTA François FD
- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François FD
- M. HOURRIEZ Olivier OH
- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi MA
- M. DAVERGNE Axel AD
- M. STANISLAS Frédéric F.S.
- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnès
- M. LELOUP Paul-Emile PEL

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

Il s'inscrit plus particulièrement dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Ainsi, les thèmes faisant l'objet de cette négociation ont été abordés conformément au calendrier qui a été fixé d'un commun accord par les parties.

Les réunions se sont tenues aux dates suivantes :

- 27 novembre 2025 : bilans NAO 2025 et bilan organisation du travail 2025
- 9 décembre 2025
- 18 décembre 2025
- 15 janvier 2026
- 23 janvier 2026
- 27 janvier 2026

## CHAPITRE 1 : SALAIRES DES NON-CADRES

### ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

#### 1.1 Mesures générales en niveau :

Augmentation générale de 1,0% au 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec un talon de 40€ mensuels bruts minimum.

De plus, l'ensemble des primes liées au poste et notamment les primes d'équipes et le prix du point sont réévaluées de la valeur de l'augmentation générale.

#### 1.2 Mesures individuelles en niveau :

Budget affecté aux mesures individuelles : 1% au 1<sup>er</sup> janvier 2026 sur le salaire de base 31/12/2025.  
Budget de 0,2 % au titre de l'ancienneté.

Il est convenu entre les parties que l'augmentation minimum sera de 1% en cas d'augmentation individuelle.

#### 1.3 Budget mobilité :

Un budget mobilité de 0,1% pour les non-cadres est affecté pour des mesures relatives aux mobilités avec évolution à une classification supérieure tout au long de l'année.

#### 1.4 Budget talon

Un budget de 0,20% est affecté au financement du talon des salariés non-cadres.

### ARTICLE 2 : Modalités d'application

En cas d'absence de mesure depuis 3 ans : Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une mesure individuelle depuis 3 ans, sa situation est examinée par sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines. Les éléments sont communiqués à l'intéressé lors d'un entretien au cours duquel des axes de progression

lui seront proposés pour améliorer ses résultats. L'entretien de performance et de développement personnel reste le moment privilégié pour cet échange.

Afin de s'assurer de la cohérence du budget d'augmentation distribué par secteur, entre le nombre de salariés concernés et la masse salariale correspondante, une consolidation sera faite avant la validation finale de la campagne d'augmentation entre les Directions et les Ressources Humaines.

## CHAPITRE 2 : SALAIRES DES INGENIEURS ET CADRES

### ARTICLE 1 : Mesures et Calendrier

Le budget des mesures individuelles est de :

- ✓ 2,3 % au 1er janvier 2026,
- ✓ 0,2 % au titre d'un budget mobilité affecté pour des mesures relatives aux mobilités avec évolution à une classification supérieure tout au long de l'année

Il est convenu entre les parties que l'augmentation minimum sera de 50€ mensuels bruts en cas d'augmentation individuelle.

### ARTICLE 2 : Modalités d'application

En cas d'absence de mesure : Lorsque la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, les motifs de cette décision qui doit demeurer exceptionnelle seront explicités au salarié au cours d'un entretien. Les axes de progression qui auront été définis dans le cadre de l'entretien de performance et de développement personnel, lui seront rappelés à cette occasion.

Afin de s'assurer de la cohérence du budget d'augmentation distribué par secteur, entre le nombre de salariés concernés et la masse salariale correspondante, une consolidation sera faite avant la validation finale de la campagne d'augmentation entre les Directions et les Ressources Humaines.

## CHAPITRE 3 : MESURES NON SALARIALES

### ARTICLE 1 : Prime Energie

L'allocation spécifique dite « prime énergie » est augmenté de 6€, portant ainsi sa valeur totale à 40€ bruts.

### ARTICLE 2 : CESU (chèque emploi service universel)

En vue de mettre en place des actions de soutien pour les salariés parents de jeunes enfants et de favoriser les solutions de garde les plus appropriées, la société conserve, pour cette année, le bénéfice du CESU aux parents ayant au moins un enfant de moins de 12 ans à charge.

Ce dispositif est également étendu, pour cette année, aux salariés proches-aidants (article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Le montant maximum pouvant être demandé est de 1000 € avec un financement de l'employeur à 75 % (le montant maximal pris en charge par la société étant de 750 €).

En outre, et afin de poursuivre l'action volontariste à destination de ses salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), la Direction revalorise le dispositif du

Chèque Emploi Service Universel (CESU) : 1500€ avec un financement de l'employeur à hauteur de 1000€

Les parties se sont entendues pour, également, proposer ce dispositif aux salariés dont l'enfant, le conjoint ou concubin serait en situation de handicap, et ceci sans condition d'âge. Ces dispositions sont cumulatives.

### **ARTICLE 3 : Dispositif de crèche**

La Direction s'engage à financer en 2026, 5 berceaux supplémentaires pour les enfants des salariés de la société, soit 25 berceaux au total.

### **ARTICLE 4 : Prise en charge du remboursement du titre de transport**

La Direction augmente le remboursement du titre d'abonnement de transport en commun pour le déplacement domicile – lieu de travail (tarif 2<sup>ème</sup> classe). La prise en charge est de 70% pour l'année 2026, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour rappel, cette prise en charge est subordonnée à la remise, ou à défaut, à la présentation du ou des titres de transport. Les salariés ne pouvant justifier de ce titre de transport devront rembourser la prise en charge sur la période sans justificatif.

### **ARTICLE 5 : Mise à disposition de bornes de recharge des véhicules hybrides/électriques**

La Direction s'engage à mettre à disposition de nouvelles bornes de recharge pour véhicules hybrides/électriques pour lesquelles l'électricité est facturée à un prix coûtant.

### **ARTICLE 6 : Plancher 13<sup>ème</sup> mois**

Le plancher du 13<sup>ème</sup> mois est porté aux montants suivants :

- Pour les collaborateurs non-cadres : pour les salaires inférieurs à 2 860€ par mois, le treizième mois fera l'objet d'un versement de 140% du salaire dans la limite de 2 860€ pour un salaire base temps plein
- Pour les cadres : pour les salaires inférieurs à 3 400€ par mois, le treizième mois fera l'objet d'un versement forfaitaire de 3 400€ pour un salaire base temps plein.

### **ARTICLE 7 : Forfait Mobilité Durable**

La Direction permet le financement de 2h de stage de sensibilisation aux risques de la pratique du vélo en milieu urbain.

### **ARTICLE 8 : Covoiturage**

La direction compense la baisse des subventions sur le covoiturage, suite à la fin des aides de IDF mobilités :

- pour poursuivre la gratuité pour les passagers
- pour que le conducteur continue de bénéficier de 1,5€ à 3€ selon la longueur des trajets

### **ARTICLE 9 : Courtier immobilier**

Consciente des enjeux autour de l'accès au logement, la Direction s'engage à mettre en place un partenariat avec un courtier immobilier afin que la recherche des meilleurs financements soit sans frais pour le salarié, dans la limite d'un budget global annuel de 30 000€.

**ARTICLE 10 : Prestataire énergétique**

Considérant que chacun peut agir pour l'environnement, la Direction s'engage à mettre en place des partenariats avec des prestataires d'audit énergétiques de confiance afin que les audits de performance énergétiques soient sans frais pour le salarié, dans la limite d'un budget global annuel de 30 000€.

**ARTICLE 11 : Prime COSAC**

La Direction s'engage à revaloriser les montants de la note « prime COSAC » du 27 juin 2024.

**ARTICLE 12 : Accompagnement des salariées atteintes d'endométriose médicalement diagnostiquée, de règles incapacitantes (SOPK, dysménorrhée) ou en situation de ménopause**

Safran souhaite s'engager activement à promouvoir une culture d'écoute, d'ouverture et de bienveillance autour de la santé des femmes au travail. A ce titre, des dispositifs d'accompagnement des situations médicales mentionnées ci-dessus seront mises en oeuvre dès le 1er trimestre 2026. Les modalités d'accompagnement (télétravail ou absences autorisées, en lien avec le service de prévention et santé au travail) seront précisées en lien avec le Groupe Safran dans les prochaines semaines. Par ailleurs, des campagnes d'information et de sensibilisation seront organisées au sein de la société courant 2026.

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1 : Durée**

Le présent accord est conclu pour l'année 2026 et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L. 2261-1 du Code du travail.


**ARTICLE 2 : Révision et Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

**ARTICLE 3 : Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Transmission Systems.

SP

M.A  
A.D. F.S. OH  
MB PD 

Le présent accord est fait à Colombes, le 27 janvier 2026.

**Pour la société :**



Philippe PAULIAC  
Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales :**

- Pour la CFDT : M. BOUCHAMMA Mustapha



Mme CHAPE Dominique

M. DACOSTA François



- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François



M. HOURRIEZ Olivier



- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi



M. DAVERGNE Axel



M. STANISLAS Frédéric



- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnès

M. LELOUP Paul-Emile

