

**Accord sur les négociations annuelles  
obligatoires 2026**

Entre, la Société Safran Electrical & Power dont le Siège est basé au Parc d'activité d'Andromède, 1 rue Louis Blériot à Blagnac, représentée par Monsieur Edouard PETIT-DE-MEURVILLE, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

La CFDT, représentée par Monsieur Cédric CARIVEN,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-François PASTOR,

La CGT, représentée par Monsieur David BLAIS,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.



## PRÉAMBULE

---

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé les discussions relatives à la négociation annuelle obligatoire 2026. Au vu des dispositifs en place au sein de Safran et de l'entreprise, ces discussions ont principalement porté sur les salaires et ont eu lieu au cours de 4 réunions de négociations qui se sont tenues aux mois de décembre 2025 et janvier 2026.

Le présent accord se veut ainsi refléter une politique salariale cohérente avec le marché dans lequel évolue la société et son contexte économique.

Au terme de cette négociation, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions suivantes.

## CHAPITRE I - COLLABORATEURS

---

### Article 1 – Contenu du programme salarial collaborateurs

#### 1.1. PROGRAMME SALARIAL COLLABORATEURS

Le programme salarial global des collaborateurs est de **2,5%** de la masse salariale, réparti selon les modalités ci-dessous.

##### 1.1.1. Collaborateurs des établissements d'Ajaccio, ISE Services, Créteil, Siège Social, Vichy et Villemur

- Augmentations Générales : **0,90%** au 01/01/2026
- Augmentations Individuelles : **1%** au 01/01/2026
- Impact de l'ancienneté : **0,20%**
- Budget spécifique : **0,40%** au 01/01/2026

##### 1.1.2. Collaborateurs de l'établissement de Niort

- Augmentations Générales : **0,90%** au 01/01/2026
- Augmentations Individuelles : **0,90%** au 01/01/2026
- Impact de l'ancienneté : **0,30%**
- Budget spécifique : **0,40%** au 01/01/2026

##### 1.1.3. Dispositions communes à l'ensemble des collaborateurs

Le budget spécifique est géré en lien direct avec les ressources humaines. Il est consacré à la valorisation des mobilités, à l'accompagnement des évolutions de carrière et à l'égalité professionnelle. Ce budget spécifique n'interviendra qu'en complément d'une augmentation individuelle.

Il est convenu que le montant de l'augmentation individuelle appliquée ne pourra pas être inférieure à 30 euros bruts par mois.

L'augmentation générale bénéficiera aux salariés relevant des classes d'emploi A1 à E10 et présents au moment de la mise en œuvre en paie définie à l'article 1.3 du présent accord.

## 1.2. ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES

### **Augmentation générale**

Il est entendu que l'augmentation générale appliquée ne pourra être inférieure à **403 euros** bruts par an.

L'application du plancher sera financée sur le budget spécifique à hauteur de 0,30% de la masse salariale.

### **Primes**

La prime d'équipe applicable dans chacun des établissements est revalorisée de 0,90% au 1<sup>er</sup> mars 2026.

Cette mesure s'applique également à la prime d'équipe de nuit.

Les primes 80-120 VU (versée aux salariés travaillant sur les lignes de fabrication 80 et 120 VU sur le site de Villemur) et Speedline sont revalorisées de 0,90% au 1<sup>er</sup> mars 2026.

Les primes d'encadrement d'équipes alternantes (statut Ingénieurs et Cadres) et les primes dites « galvano » applicables sur le site de Niort sont revalorisées de 0,90% au 1<sup>er</sup> mars 2026.

Les primes d'astreinte sont revalorisées de 0,90% au 1<sup>er</sup> mars 2026.

### **Gratification**

Le barème de la gratification versée au sein de l'établissement de Niort est réévalué de 0,90% pour l'année 2026.

## 1.3. DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME

La mise en œuvre des augmentations pour 2026 s'établira selon le calendrier suivant :

- Augmentations Générales : mise en œuvre sur la paye du mois de mars 2026 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- Augmentations Individuelles : mise en œuvre sur la paye du mois de mai 2026 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## CHAPITRE II - INGÉNIEURS ET CADRES

---

### **Article 2 – Contenu du programme salarial Ingénieurs et Cadres**

#### 2.1. PROGRAMME INGÉNIEURS ET CADRES

Le programme salarial global des cadres est de **2,5%** de la masse salariale réparti de la manière suivante :

- Augmentations Individuelles : **2,2%** au 01/01/2026
- Budget Spécifique : **0,30%** au 01/01/2026

Le budget spécifique est géré en lien direct avec les ressources humaines. Il est consacré à la valorisation des mobilités, à l'accompagnement des évolutions de carrière et l'égalité professionnelle / mise à niveau. Ce budget spécifique n'interviendra qu'en complément d'une augmentation individuelle.

L'augmentation individuelle bénéficiera aux salariés relevant du statut Cadre (classes d'emploi à partir de F11) présents au moment de la mise en œuvre en paie définie à l'article 2.3 du présent accord.

#### 2.2. ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES

##### **Augmentation individuelle**

En cas d'augmentation individuelle, il est convenu qu'aucune mesure ne serait inférieure à 1,2% et en tout état de cause, la Direction s'engage à ce qu'aucune mesure ne soit inférieure au plancher d'augmentation générale défini à l'article 1.1.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à avoir une attention particulière sur l'évolution et les motifs d'absence d'augmentation.

Nous rappelons que l'augmentation individuelle constitue un levier de reconnaissance, destiné à valoriser la performance et les résultats obtenus par chaque salarié.

##### **Absence d'augmentation individuelle**

Les Ingénieurs et Cadres qui ne seraient pas augmentés pour des raisons autres que l'intégration récente au sein de Safran Electrical & Power (nouveaux embauchés et mobilités), auront un entretien avec leur hiérarchie afin de partager les raisons qui ont conduit à cette décision et mettre en place si nécessaire un plan de soutien à leur réalisation des objectifs.

L'absence d'augmentation individuelle sur une période de 2 ans (2025 et 2026) fera l'objet d'une proposition d'entretien à l'initiative du Responsable des Ressources Humaines. Lors de cet entretien, qui se tiendra au cours du second semestre 2026, la hiérarchie exposera les raisons de l'absence d'augmentation individuelle et préconisera des mesures d'accompagnement.

### 2.3. DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME

La mise en œuvre des augmentations pour 2026 s'établira selon le calendrier suivant :

- Augmentations Individuelles : mise en œuvre sur la paye du mois de mai 2026 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## CHAPITRE III - MESURES COMPLÉMENTAIRES

---

### Article 3 – Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Safran Electrical & Power poursuivra le financement du Chèque Emploi Service Universel (CESU) et, dans le cadre du présent accord, fait évoluer ce dernier en améliorant la participation de l'employeur et en élargissant les conditions d'âge du CESU Enfance.

Ainsi le dispositif est mis en œuvre au profit de l'ensemble des établissements de Safran Electrical & Power en France dans les conditions suivantes :

- 1 000€ par an, cofinancé à hauteur de 550€ par l'entreprise ouvert aux parents d'enfants âgés de 16 ans au plus dans l'année de référence, pour garde d'enfant et soutien scolaire
- 1 600€ par an, financé à 100% par l'entreprise pour les salariés handicapés, les salariés ayant des enfants ou conjoints handicapés sans conditions d'âge.

Dans le cadre du présent accord, il est par ailleurs convenu que le salarié parent d'un enfant en situation de handicap et d'un autre enfant de 16 ans au plus aura la possibilité de cumuler les deux dispositifs décrits ci-dessus.

- 1 600€ par an financés à 100% par l'entreprise, aux salariés aidants qui concilient leur activité professionnelle avec des responsabilités d'aide et de soutien à un proche dépendant, tels que définis ci-après :
  - Salariés s'occupant ponctuellement de leur enfant, conjoint/concubin/partenaire de PACS ou parent (père ou mère du demandeur) en situation de dépendance : le proche aidé doit être dans une condition rendant indispensables une présence soutenue à son domicile, ou au domicile du salarié, et des soins contraignants en raison d'une maladie, d'un accident ou pour perte d'autonomie ;
  - Salariés en congé de proche aidant.

Un justificatif officiel attestant de la dépendance ou de la perte d'autonomie de la personne aidée devra être fourni au moment de la demande (certificat médical, décision d'attribution de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie...), à l'exception des salariés en congé de proche aidant dont la demande initiale de congé vaudra justificatif.

#### **Article 4 – Engagements complémentaires**

##### **4.1 – Politique Voyages**

La Direction s'engage à faire évoluer les conditions de déplacement sur les vols Long-Courriers, en présentant un état des lieux aux partenaires sociaux avant la fin du premier trimestre 2026, ainsi que sur les conditions d'hébergement en Ile de France.

##### **4.2 – Contribution employeur au coût de repas des salariés dans les restaurants d'entreprise**

Il est convenu que, pour tout salarié travaillant sur un établissement disposant d'un restaurant d'entreprise (c'est à dire les sites de Niort, Villemur et Safran Toulouse pour les salariés du Siège social et ISE Services), la contribution de l'employeur au coût du repas moyen sera d'au moins 60 %.

Chaque direction locale devra mettre en place les modalités nécessaires afin de garantir cette participation, en tenant compte du taux actuellement en vigueur et des nouveaux contrats de restauration locaux ainsi que des barèmes Urssaf, et ce, dès le premier trimestre.

##### **4.3 – Jour de pont pour l'établissement de Niort**

La Direction SEP s'engage à ce que la Direction de l'établissement de Niort convie, d'ici la fin du mois de février, les organisations syndicales locales afin d'examiner ensemble l'opportunité de la mise en place d'un jour de pont à partir de 2026.

### **CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 5 – Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour la durée de l'exercice 2026, et expirera le 31 décembre 2026.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

#### **Article 6 - Bilan d'application**

Les parties signataires se réuniront au cours du dernier trimestre 2026 afin d'établir un bilan d'application du présent accord.

**Article 7 - Dispositions générales**

Le présent accord salarial est établi conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

**Article 8 - Dépôt**

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires et fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la société Safran Electrical & Power.

Fait à Blagnac, le 26 janvier 2026

Pour la Direction,  
Edouard PETIT-DE-MEURVILLE  
Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Cédric CARIVEN  
Délégué Syndical Central CFTD

Monsieur Jean-François PASTOR  
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur David BLAIS  
Délégué Syndical Central CGT