

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines, et Sylvie PILLUT, Directrice des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT :

- Arnaud DELEPLANQUE

- Stéphane FABE

- Valéry RENIAUD

- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACSEK

- Laureline RIANDET

- Caroline TIREL

- Pour la CGT :

-

-

-

- Pour l'UNSA :

- Frédéric DELAGE

- Julien MARTIN

- Olivier MUSZYNSKI

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales à une première réunion le 25 novembre 2025 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2025.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 4 réunions de négociation se sont déroulées les 4 et 17 décembre 2025 et les 13 et 22 janvier 2026.

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature, sous réserve d'avoir rejoint la société avant le 1^{er} septembre 2025 pour l'éligibilité aux mesures individuelles. Par conséquent, le budget associé aux salariés non-éligibles sera redistribué de manière proportionnée entre les différentes directions de la société. Cela permettra à chaque manager de disposer d'un budget complémentaire pour reconnaître et valoriser l'engagement et la performance des salariés éligibles.

CHAPITRE 1 : SALAIRES DES NON-CADRES

Pour ces catégories de personnels, sont appliquées les mesures suivantes :

ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

1.1 Mesures générales

Budget affecté aux mesures générales :

- 1,10 % au 1^{er} janvier 2026.

L'augmentation générale de chaque personnel visé au présent article ne pourra être inférieure à 48 euros bruts par mois.

1.2 Mesures individuelles

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,10 % au 1^{er} janvier 2026.

1.3 Budget spécifique

Un budget spécifique de 0,30 % est alloué en complément des dispositifs ci-dessus. Ce budget sert à financer le talon des mesures générales prévu à l'article 1.1 ci-dessus, et à accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant l'année 2026.

ARTICLE 2 : Montant plancher du 13^{ème} mois

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi B et C, le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2026 a une valeur plancher fixée à 3 180 € bruts.

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi D et E, le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2026 a une valeur plancher fixée à 3 640 € bruts.

Les salariés niveau 5 ou 6 au 31 décembre 2023 se verront appliquer le 13^{ème} mois plancher le plus favorable entre 2023 et 2026 (régularisation faite lors du solde du 13^{ème} mois versé en décembre 2026).

Il est précisé que les valeurs de 13^{ème} mois plancher définies dans le présent article ne pourront pas conduire un salarié embauché postérieurement au 5 mars 2025, date de signature de l'accord NAO 2025, à percevoir un 13^{ème} mois (base temps plein pour une année de présence complète) représentant plus de 1,7 mois de salaire de référence.

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

ARTICLE 3 : Primes d'équipes

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines signée le 22/12/2023, les primes d'équipes seront revalorisées du montant de l'augmentation générale, soit 1,10 %.

ARTICLE 4 : Appointements minimaux

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines, au 1^{er} janvier 2026, les minimas hiérarchiques du personnel non-cadres seront réévalués à hauteur de l'augmentation générale de 1,10 %.

ARTICLE 5 : Ancienneté

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines, au 1^{er} janvier 2026, la valeur du point sera revalorisée à hauteur de l'augmentation générale de 1,10 %, soit une valeur de point pour 2026 fixée à 8,7737 €.

CHAPITRE 2 : SALAIRES DES CADRES

Pour ces catégories de personnels, sont appliquées les mesures suivantes :

ARTICLE 6 : Mesures et calendrier

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 2,40 % au 1^{er} janvier 2026

En cas d'augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 57 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

Un budget spécifique de 0,30 % est alloué en complément des dispositifs ci-dessus. Ce budget sert à accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant l'année 2026.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage de cadres bénéficiant d'une augmentation individuelle sera a minima de 90% de la population éligible.

ARTICLE 7 : Montant plancher du 13^{ème} mois

Pour le personnel cadre, le montant du 13^{ème} mois a une valeur plancher fixée à 4 100 € bruts pour l'année 2026. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

Il est précisé que la valeur de 13^{ème} mois plancher définie dans le présent article ne pourra pas conduire un salarié embauché postérieurement au 5 mars 2025, date de signature de l'accord NAO 2025, à percevoir un 13^{ème} mois (base temps plein pour une année de présence complète) représentant plus de 1,7 mois de salaire de référence.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

ARTICLE 8 : Evolution vers une classe d'emploi supérieure

A titre exceptionnel, la Direction s'engage à financer hors budget toute évolution vers une classe d'emploi supérieure si les budgets dédiés aux articles 1.3 et 6 du présent accord étaient dépassés.

Si ces mêmes budgets n'étaient pas intégralement utilisés à fin 2026, ils seraient alors redistribués aux salariés.

ARTICLE 9 : Prime énergie

La prime énergie est reconduite à hauteur de 44 € bruts mensuels à compter du 1^{er} janvier 2026.

ARTICLE 10 : Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Il est entendu que les dispositifs d'aide mentionnés dans le présent article sont cumulables.

10.1 Mesure d'aide spécifique au personnel en situation de handicap

Afin d'aider les salariés en situation de handicap ou leur conjoint et enfants en situation de handicap à charge et sans condition d'âge, la direction renouvelle la prise en charge annuelle d'un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 1 500 € par an, sans possibilité de report, pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

10.2 Mesure d'aide spécifique au personnel ayant des enfants de moins de 3 ans

Afin d'aider les salariés de l'entreprise ayant des enfants en bas âge, la direction renouvelle son engagement à prendre en charge un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 800 € durant les 3 premières années de vie de l'enfant. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

10.3 Mesure d'aide spécifique au personnel aidant

Afin d'aider les salariés de l'entreprise qui concilient leur vie professionnelle avec des responsabilités d'aide et de soutien à un proche dépendant, la direction souhaite s'engager envers les salariés aidants en prenant en charge un montant de CESU (chèque emploi service universel) jusqu'à 640 € annuels, contre une participation du salarié jusqu'à 160 € (correspondant à une participation du salarié à hauteur de 20%), soit une valeur faciale du CESU de 800 € annuels. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

Les bénéficiaires de ce CESU sont :

- Les 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 ;
- Les 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 11 : Aides liées à l'utilisation des transports entre le domicile et le lieu de travail

11.1 Abonnement transport

Dans le cadre d'une politique volontariste visant à promouvoir l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de l'abonnement Transport est reconduite à hauteur de 70 %.

11.2 Forfait mobilités durables

Face aux enjeux environnementaux, il apparaît comme essentiel de repenser nos modes de transport et de renforcer nos actions en matière de mobilité douce afin de répondre à notre Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE).

Au-delà des dispositions contenues dans l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) signé en décembre 2024, les parties se sont entendues pour revaloriser le forfait mobilités durables mis en place dans l'entreprise en 2025, afin d'encourager les salariés à utiliser des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

- Pourront bénéficier du forfait mobilités durables l'ensemble des salariés de la société Safran Aircraft Engines en France. En revanche, en sont exclus les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction mis à disposition par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ou dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.
- Seront éligibles à la mise en œuvre du forfait mobilités durables les déplacements effectués à l'aide des modes de transports suivants :
 - déplacements à vélo, à assistance électrique ou non, et que le vélo soit la propriété du salarié ou en location ;
 - déplacements en covoiturage (en tant que conducteur ou passager).

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies ci-dessus s'engagent à s'inscrire dans une démarche de mobilité durable en ayant recours de façon habituelle aux modes de transport éligibles à raison de 100 jours minimum par année civile, hors cas des salariés bénéficiant du télétravail régulier pour lesquels le seuil minimal d'utilisation est fixé à 60 jours.

Les parties conviennent que le forfait mobilités durables est mis en œuvre pour l'année 2026 pour un montant annuel maximum de 264 euros nets par salarié, soit 22 euros nets mensuels, dans la limite d'un budget global de 300 000 € pour l'année 2026, étant entendu que le cumul de plusieurs modes de transport éligibles au dispositif ne donne pas droit à un montant plus élevé du forfait.

Le montant maximal du forfait est défini sur une base annuelle et versé mensuellement sous réserve que le salarié ait formulé sa demande conformément aux dispositions légales, auprès du service Ressources Humaines de son établissement.

Pour bénéficier du forfait Mobilités Durables, le salarié devra transmettre au service Ressources Humaines de son établissement une attestation sur l'honneur et déclarer son trajet sur l'application « BlaBlaCar Daily » (ex-Klaxit) ou « Covoit IDFM » en cas de covoiturage. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

Un contrôle aléatoire pourra être effectué, au cours duquel il sera demandé au salarié de fournir les justificatifs nécessaires.

ARTICLE 12 : Modifications apportées à la Convention d'Entreprise signée le 22/12/2023

12.1 Ajout d'une plage intermédiaire pour les indemnités forfaitaires de voyage pour le personnel cadre (à l'exception des classes emploi H16, I17 et I18)

En application des dispositions de la Convention d'Entreprise et de la politique Voyages et Déplacements applicable, le barème des indemnités forfaitaires de voyage est révisé, à compter du 1^{er} janvier 2026, pour intégrer une plage intermédiaire supplémentaire permettant le versement d'une indemnité de 120 € bruts pour un temps de vol supérieur à 6 heures et jusqu'à 10 heures inclus.

Pour rappel, et en application du Guide Voyages et Déplacement, ces indemnités concernent uniquement les voyages aériens, à destination de départements ou territoires d'Outre-Mer ou de pays étrangers dont les durées de vols excèdent 3 heures.

Les heures de voyage sont calculées selon un forfait au réel, selon l'heure locale de départ du vol à l'aller et au retour, selon le barème suivant :

- Entre 3 heures et jusqu'à 6 heures : 77 euros,
- Supérieur à 6 heures et jusqu'à 10 heures : 120 euros,
- Supérieur à 10 heures : 229 euros.

Les modalités d'application sont précisées dans le Guide Voyages et Déplacements.

12.2 Revalorisation de la part fixe des primes de médailles du travail

Les parties sont convenues de revaloriser de 20 € bruts la part fixe des primes de médaille du travail prévues dans la Convention d'Entreprise. Ainsi, à compter du 1er janvier 2026, les montants fixes des primes de médailles du travail sont les suivants :

Médailles	Part fixe
Médaille d'argent (20 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	270 €
Médaille de vermeil (30 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	320 €
Médaille d'or (35 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	370 €
Grande médaille d'or (40 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	470 €

ARTICLE 13 : Instauration d'une prime à la re-certification COSAC FrANDBT

Afin de valoriser l'implication et le travail accompli par les salariés certifiés COSAC FrANDBT au moment de leur re-certification, les parties sont convenues de la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2026 d'une prime d'un montant de 700 € bruts pour chacune des re-certifications obtenues dans une méthode. Cette prime sera versée sur la paie du mois suivant l'obtention de la re-certification.

ARTICLE 14 : 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 œuvre dès le 1^{er} trimestre 2026. Les modalités d'accompagnement (télétravail ou absences autorisées) 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.

ARTICLE 15 : Information des organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories du personnel lors de la réunion consacrée au bilan de l'application de la politique salariale.

CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES**ARTICLE 16 : Durée et formalités de dépôt**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2026 et fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

Fait à Corbeil, le 26 janvier 2026.

Pour Safran Aircraft Engines,

Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines

Sylvie PILLUT
Directrice des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Arnaud DELEPLANQUE

- Stéphane FABE

- Valéry RENIAUD

- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACSEK

- Laureline RIANDET

- Caroline TIREL

- Pour la CGT :

-

-

-

- Pour l'UNSA :

- Frédéric DELAGE

- Julien MARTIN

- Olivier MUSZYNSKI