

**Accord relatif à la Négociation Obligatoire en Entreprise :
Politique salariale 2026 et mesures associées**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Luc GAULLIER, Délégué Syndical Central

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

la CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central

FO, représentée par Monsieur Patrick BONNECAZE, Délégué Syndical Central

d'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par
Madame Pia HERNANDEZ, Directrice des Ressources Humaines,

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation obligatoire en entreprise sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales Représentatives à une première réunion fixée le 19 novembre 2025 consacrée au bilan de la politique salariale.

Dans ce cadre, 4 réunions de négociation se sont déroulées les :

- 03 décembre 2025,
- 16 décembre 2025,
- 13 janvier 2026,
- 22 janvier 2026.

Elles ont permis de revoir, avec les organisations syndicales, les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2026.

CHAPITRE 1

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES COLLABORATEURS OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (GROUPES D'EMPLOI B à E)

Pour cette catégorie de personnels des groupes d'emploi B à E, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2026 représente **2,40%** de la masse salariale brute de cette population, répartie de la manière suivante :

1.1 Augmentation Générale et Plancher associé

Ces salariés se verront appliquer une augmentation générale de **1%** de leur salaire de base brut.

Les parties conviennent, en outre, d'appliquer à cette augmentation générale, un plancher d'augmentation minimum de **38€** brut mensuel pour une année complète à temps plein.

Ce plancher sera pour partie financé dans le cadre des dispositions prévues au paragraphe 1.4 du présent accord « Budget spécifique complémentaire ».

Ces mesures s'appliqueront sur la paie de mars 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

1.2 Augmentations Individuelles

Au-delà de l'augmentation générale prévue au 1.1 ci-dessus, ces salariés bénéficieront, au titre des augmentations individuelles, d'un budget représentant **1%** des salaires de base brut de cette population.

Pour les salariés des groupes d'emploi B à E qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **40€** brut par mois.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de mai 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

1.3 Effet de l'évolution de la prime d'ancienneté

Par ailleurs, il convient d'ajouter l'effet de l'évolution de la prime d'ancienneté représentant **0,20%** de la masse salariale brute de la population visée au présent chapitre.

1.4 Budget spécifique complémentaire

A l'ensemble de ces mesures, il convient d'ajouter un budget spécifique représentant **0,20%** de la masse totale des salaires de base brut des collaborateurs non-cadres consacré à l'accompagnement des plus bas niveaux de salaire par le financement du talon, à la mobilité et aux évolutions professionnelles.

CHAPITRE 2

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES SALAIRES INGENIEURS ET CADRES (GROUPE D'EMPLOI F à H)

Pour cette catégorie de personnels des groupes d'emploi F à H, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2026 représente **2,40%** des salaires de base brut de cette population, répartie de la manière suivante :

2.1 Augmentations Individuelles

Les salariés des groupes d'emploi F à H bénéficieront au titre des augmentations individuelles d'un budget représentant **2%** des salaires de base brut de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de mai 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

L'absence d'augmentation individuelle pour cette catégorie de salariés devra avoir un caractère exceptionnel et être justifiée.

Pour les salariés ingénieurs et cadres dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à **53 000€** et qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **75€** brut par mois soit **975€** brut annuel.

2.2 Budget spécifique complémentaire

Par ailleurs, il convient d'ajouter un budget spécifique représentant **0,40%** de la masse totale des salaires de base brut des ingénieurs et cadres consacré à :

- L'accompagnement, tout au long de l'année, des mobilités internes et des évolutions professionnelles associées ;
- L'accompagnement salarial de salariés ayant la reconnaissance de spécialiste ou expert société au sein de la filière expertise. Ainsi, les salariés spécialistes ou experts société bénéficiaires d'une augmentation individuelle au titre de la campagne salariale 2026 percevront en complément une augmentation individuelle de 1%. En cas d'absence d'augmentation individuelle, une attention particulière sera apportée à ces salariés.

RAPPEL - Egalité professionnelle :

Les parties rappellent que lors de la campagne salariale 2026, une enveloppe budgétaire de 0,1% sera consacrée à l'égalité professionnelle en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 novembre 2024 et vient en complément des dispositions susvisées.

CHAPITRE 3

AUTRES DISPOSITIONS

3.1 Chèques emploi service universel (CESU)

Les parties rappellent que l'entreprise a mis en place depuis plusieurs années des actions volontaristes de soutien à destination de ses salariés en s'appuyant sur le dispositif du CESU.

Ce dispositif, détaillé à l'article 28 de l'accord d'entreprise (modifié par un avenant n°3) permet d'apporter, aux salariés concernés, certaines aides financières, notamment :

- Une aide de 500€ par an, allouée aux salariés pour le soutien scolaire des enfants à charge (un par famille) au collège et au lycée sur présentation de justificatifs et sous réserve d'obtenir une attestation sur l'honneur par le partenaire/conjoint ;
- Une aide de 700€ par an, allouée aux salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), conjoint et enfants à charge handicapés.

Par le présent accord, les parties se sont entendues pour :

- Elargir le bénéfice du CESU pour le soutien scolaire des enfants à charge à hauteur de 3 enfants par famille, sur présentation de justificatifs et sous réserve d'obtenir une attestation sur l'honneur par le partenaire/conjoint ;
- Revaloriser le montant du CESU handicap à hauteur de 900€ par an pour les salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ainsi que pour les salariés ayant à charge conjoint et enfants à charge handicapés ;

Ces dispositifs s'appliqueront à compter du mois de janvier 2026.

Un avenant à l'accord d'entreprise du 16 septembre 2021 sera proposé pour procéder à la mise à jour de ces dispositions.

3.2 Disposition relative à l'accompagnement des déplacements professionnels

La note relative aux modalités de remboursement des frais professionnels fera l'objet d'une mise à jour au printemps 2026 pour prendre en compte notamment l'évolution des barèmes de référence de l'Administration sociale et fiscale.

Cela concerne les indemnités kilométriques du salarié en mission professionnelle.

3.3 Compte épargne temps (CET)

Conformément aux accords relatifs au compte épargne temps en vigueur au sein de SLS, les salariés peuvent effectuer des versements en argent pour alimenter leur CET. Ces versements sont alors convertis en jours pour être affectés sur le CET.

A ce titre, il peut verser des sommes acquises et attribuées au titre du 13^{ème} mois dans la limite d'un montant pouvant représenter jusqu'à 5 jours par an.

Les parties conviennent d'augmenter cette limite à 10 jours par an.

Les collaborateurs cadres et rémunérés sur 12 mensualités auront la possibilité d'alimenter leur CET en argent. A cette fin, chaque collaborateur pourra renoncer à un maximum de 10 jours de salaire par an.

Les salariés ayant notifié leur intention de liquider leur retraite dans les 4 ans précédant la date effective de départ, peuvent alimenter leur CET des sommes acquises et attribuées au titre du 13^{ème} mois dans la limite de 1 mois par an.

Les collaborateurs cadres et rémunérés sur 12 mensualités auront la possibilité de renoncer également à 1 mois de salaire par an.

Un avenant aux accords CET des cadres et des non-cadres du 24 février 2022 sera proposé pour procéder à la mise à jour de ces dispositions.

3.4 Autorisations d'absence rémunérées

En cas d'hospitalisation du conjoint, l'accord OATT SLS prévoit 1 jour ouvré (sur présentation d'un justificatif). Ce congé peut être fractionné en demi-journée.

Les parties conviennent de porter les autorisations d'absence rémunérées à **3 jours** (sur présentation d'un justificatif). Le congé peut être fractionné en demi-journée.

Un avenant à l'accord OATT SLS du 16 septembre 2021 sera proposé pour procéder à la mise à jour de cette disposition.

3.5 Evolution de primes

3.5.1 Evolution de la prime d'équipe

La prime d'équipe sera revalorisée à hauteur de **l'augmentation générale**.

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois de mars 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

3.5.2 Evolution des primes panier

Les primes panier associées à l'exercice d'une activité en équipe sous certaines conditions, seront revalorisées à hauteur de **l'augmentation générale**.

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2026 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

3.5.3 Evolution primes de nuit

A titre exceptionnel, pour 2026, en cas d'accord local qui prévoit une revalorisation à hauteur de l'Augmentation Générale, la Direction locale pourra par décision unilatérale revaloriser les primes de nuit de façon significative, en fonction du contexte local.

3.5.4 Evolution primes formateurs occasionnels

En application de la note interne du 8 avril 2025 « Accompagnement de la transmission des savoirs : Dispositif de reconnaissance des formateurs internes occasionnels », les salariés qui dispensent et animent occasionnellement des formations internes selon les modalités définies dans la note susvisée, reçoivent une indemnité annuelle brute, entre 300€ et 900€, en fonction du temps de formation délivré mais également du niveau de contribution constaté (langue / traduction, déplacements...) selon la grille suivante :

Temps passé en heures dans l'année, retranscrit en équivalent jour.	]1 - 2J]	]2 -5J]	]5 - 12J]	+ de 12J
<u>Indemnité annuelle</u>	300€ - 400€	400€ - 500€	500€ - 700€	700€ - 900€

Les parties conviennent d'augmenter de 50€ le barème, ainsi la grille suivante s'appliquera dès la commission de janvier 2026 :

Temps passé en heures dans l'année, retranscrit en équivalent jour.	]1 - 2J]	]2 -5J]	]5 - 12J]	+ de 12J
<u>Indemnité annuelle</u>	350€ - 450€	450€ - 550€	550€ - 750€	750€ - 950€

De manière exceptionnelle une attention particulière sera portée pour les salariés qui se sont impliqués, avec un prestataire externe, dans la création (contenu pédagogique, phase de test, relecture de la documentation technique etc.) des MOOCs dans le cadre du projet PLM, en application du barème de la note sur l'accompagnement de la transmission des savoirs, soit l'attribution d'une prime pouvant aller jusqu'à 100€.

En application de l'accord relatif au tutorat en production du 3 novembre 2025, il est rappelé que les tuteurs expérimentés en production en fin de carrière pourront, s'ils en expriment le souhait, et après validation conjointe du manager et RH, devenir formateur occasionnel et accéder au statut associé.

3.5.5 Evolution forfait mobilité douce

Un « forfait mobilité » est applicable au sein de Safran Landing Systems, permettant de financer :

- soit le recours à une plateforme de covoiturage,
- soit des dépenses permettant un usage sécurisé du vélo, avec ou sans assistance électrique :

- Plateforme de mise à disposition de vélos en condition de fonctionnement sécurisé,
- Acquisition d'équipement de protection,
- Recours à un service de contrôle, de maintenance et de réparation garantissant le bon état de fonctionnement de ce moyen de locomotion,
- Formation visant à acquérir les bonnes pratiques pour une utilisation sécurisée en zone urbaine et éviter les pièges de la route.

Ce forfait mobilité sera financé à hauteur de 500 € par an sous réserve de présenter les factures associées à ces dépenses. Il ne sera pas cumulable avec les primes transport. Ce forfait sera soumis, le cas échéant, aux cotisations fiscales et sociales conformément à la réglementation en vigueur.

Pour les salariés utilisant occasionnellement leur vélo, soit au moins 10 jours par bimestre, le forfait mobilité pour l'acquisition d'équipement de protection et le recours à un service de contrôle, de maintenance et de réparation garantissant le bon état de fonctionnement de ce moyen de locomotion sera financé à hauteur de **200€ par an** sous réserve de présenter les factures associées à ces dépenses. Il pourra se cumuler avec les primes transport (prime Energie et transports collectifs) selon le régime social et fiscal en vigueur.

3.5.6 Evolution primes médaille du travail

En application de l'accord d'entreprise du 16 septembre 2021, à l'occasion de l'obtention de la Médaille du travail, il est accordé à chaque médaillé, dès acceptation officielle par le préfet, une prime médaille du travail d'un montant de 45 euros par année d'ancienneté dans le Groupe. Cette prime est conditionnée à la présence dans les effectifs du médaillé.

Les parties signataires conviennent de porter le montant à **50€**.

3.6 Espaces de convivialité

La Direction de Safran Landing Systems s'engage à ce qu'une réflexion regroupant des managers, des salariés, des représentants du personnel, soit menée au sein de chaque établissement sur les espaces de convivialité (aménagement d'espaces collectifs, salles de pause, ...) par les Directions locales. A ce titre, un budget dédié sera alloué en 2026 à chaque Direction d'établissement :

- 10 000€ pour le site de Villeurbanne,
- 15 000€ pour les sites de Bidos et Molsheim,
- 20 000€ pour le site de Vélizy.

La démarche sera initiée au plus tard en mars 2026.

Le suivi de cette disposition sera fait en CSE local.

3.7 Bourses d'étude

Le plafond de ressources pour bénéficier de la bourse d'étude fixé à 52 138 € est revalorisé de 10 %.

CHAPITRE 4

INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle, Safran Landing Systems s'engage à maintenir une politique active de recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) des apprentis en dernière année de cursus (une fois leur diplôme obtenu) ainsi que des stagiaires, thésards et VIE.

CHAPITRE 5

REMUNERATION DU PERSONNEL CADRE

La rémunération des ingénieurs et cadres est définie forfaitairement. Les appointements minima sont fixés par référence aux accords de branche.

En complément, les parties signataires conviennent de fixer un salaire annuel à l'embauche qui ne pourra pas être inférieur à 40 500€ brut pour un cadre temps plein au forfait jours.

CHAPITRE 6

SALAIRE MINIMUM HIERARCHIQUE

Par principe, l'application des SMH s'effectue en fin d'année afin de pouvoir tenir compte de l'ensemble des rémunérations versées au cours de l'année. Les salariés concernés par un écart entre leur rémunération annuelle et le SMH perçoivent une prime différentielle.

Afin que cet écart soit neutralisé pour l'avenir, le différentiel ne sera pas versé sous forme de prime mais sera réintégré au salaire de base de l'intéressé sur paie de février avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

Le nouveau salaire sera pris en compte pour la détermination de la masse salariale utilisée lors de la campagne salariale 2026.

Les salariés bénéficiaires de cette revalorisation resteront éligibles à la campagne salariale 2026. Cette revalorisation ne devra pas être prise en compte lors de la prise de décision sur l'attribution et, le cas échéant, le montant de l'augmentation individuelle.

Un avenant à l'accord d'entreprise du 16 septembre 2021 sera proposé pour procéder à la mise à jour de cette disposition.

CHAPITRE 7

ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE VOLONTAIRE DES SALARIES EN EQUIPE VERS UN POSTE EN HORAIRE NORMAL

Dans le cadre de la gestion des parcours professionnels, les parties entendent soutenir les salariés souhaitant s'engager volontairement dans une mobilité interne, en passant d'un poste en équipe vers un poste en horaire normal. Cette démarche vise à permettre aux collaborateurs de découvrir de nouveaux métiers et de poursuivre leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

À titre illustratif, un salarié occupant un poste d'opérateur de production en équipe peut envisager une mobilité vers des fonctions telles que les méthodes, la supply chain, ou le management de proximité.

Les salariés concernés bénéficieront, à l'occasion de ce changement de poste, d'une garantie d'augmentation individuelle minimale de 3 %, en complément, le cas échéant d'une mesure d'augmentation liée au passage de 36h à 38h hebdomadaires.

Cette disposition ne s'applique pas aux repositionnements opérés à l'initiative de l'entreprise, dans des circonstances spécifiques ou prescrits par le médecin du travail qui font l'objet de traitement spécifique.

Elle fera l'objet d'une note de service et d'un bilan en commission NAO.

CHAPITRE 8

EMPLOI

L'entreprise communique régulièrement et partage des informations avec les élus centraux et locaux sur le volet emploi. Afin de donner des perspectives plus précises pour l'année 2026, les directions locales présenteront aux représentants du personnel locaux des projections chiffrées au plus tard le 30 janvier 2026.

CHAPITRE 9

DISPOSITIONS GENERALES

9.1 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés de Safran Landing Systems inscrits à l'effectif au 1^{er} janvier 2026 hors contrats spéciaux (alternance, stagiaire, VIE, CIFRE ...) et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure à la date de signature du présent accord.

9.2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026 sans préjudice des dispositions du présent accord prévoyant des durées d'application particulières. Il cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

9.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

9.4 - Commission de suivi

Une commission est instituée entre les parties signataires, elle se réunira au plus tard le 15 octobre 2026, afin de suivre la bonne mise en œuvre du présent accord et traiter les éventuelles difficultés liées à son interprétation.

Cette commission de suivi sera composée de membres de la Direction et de 3 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

9.5 - Cadre réglementaire, dépôt et publicité

Le présent accord salarial est établi conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du Code du Travail.

Le texte du présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail à l'adresse : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Un exemplaire est également déposé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy,
En six exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

Monsieur Luc GAULLIER
Délégué Syndical Central CFDT

La Directrice des Ressources Humaines
Pia HERNANDEZ

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur Patrick BONNECAZE
Délégué Syndical Central FO