

NÉGOCIATION POLITIQUE SALARIALE 2026 : DEUXIÈME REUNION DE NÉGOCIATION POUR FO, LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !



La deuxième réunion de négociation concernant la politique salariale (PolSal) 2026 a eu lieu hier, jeudi 12 mars 2026.

Seconde proposition de la Direction Générale : **2,2%**.

Avec cette proposition, la Direction ne prend pas suffisamment en compte :

- **Les réussites 2025 et début 2026 !**
- **Les montées en cadence en production sur le civil et le militaire !**
- **Les efforts nécessaires aux développements pour l'avenir de notre entreprise !**
- **L'absence de distribution d'une prime collective (Intéressement ou PPV) cette année pour récompenser la performance collective des équipes !**

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

	MENSUELS (jusqu'à E10)	INGÉNIEURS & CADRES (de F11 à H16)
Mesures Collectives : Augmentations Générales (AG) impact de la prime d'ancienneté	1% 0,3%	X
Mesures Individuelles Augmentations Individuelles (AI) Dont Soutien à la mobilité / Parcours Pro	0,9%	2,2%
Date d'Application	1 ^{er} Juin avec mesure de rétroactivité au 1 ^{er} Janvier	1 ^{er} Juin avec mesure de rétroactivité au 1 ^{er} Janvier
Égalité Pro	Hors politique salariale	
NIVEAU TOTAL :	2,2% 4,9%	

AVIS FO

Nous notons positivement que la DG a répondu à certaines de nos revendications comme la mise en place d'une clause de revoyure ou la mise en place de critères pour la mesure de soutien à la mobilité / parcours de carrière.

Cependant, **nous sommes intervenus fortement** sur :

- L'impact du niveau retenu pour la prime de l'ancienneté qui, selon nous, devrait rester à 0,2%. **N'oublions pas qu'il y a deux effets sur la prime d'ancienneté**

1. L'augmentation automatique de 1% tous les ans entre 3 ans d'ancienneté et 17 ans, liée à notre statut → **cet impact ne doit pas être pris en compte dans les calculs car en cas d'absence de PolSal, il se produirait quand même,**
 2. L'augmentation de la prime liée à l'augmentation du salaire de base par l'AG ou l'AG/AI → **c'est bien cet impact qui doit être calculé !**
- Le besoin d'avoir un **talon pour l'AG** des mensuels en €,
 - Le besoin d'avoir une **GPA** (Garantit de Progression Annuelle) pour les Ingénieurs et Cadres pour éviter qu'un salarié ai 0€ d'augmentation cette année,
 - **L'harmonisation du montant de la prime panier** entre mensuels et Ingénieurs & Cadres sur le site de Crozon où il n'y a pas de restauration collective.

**Concernant le niveau global,
après un départ intéressant, lors de la première réunion de négociation,
la DG reprend sa cadence nominale !**

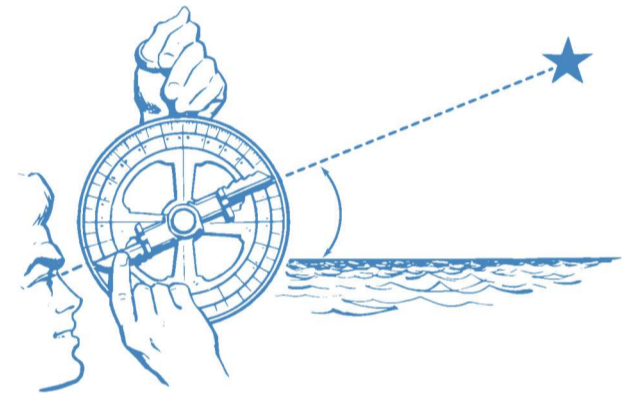
Par cette nouvelle proposition, la DG ne prend pas en compte nos arguments mais surtout **ne prend pas en compte l'engagement sans faille des salariés** qui ont relevé tous ses défis depuis toujours et plus particulièrement cette dernière année.

Nous rencontrons sur le terrain des salariés fatigués et toujours plus sollicités, notamment par les demandes incessantes du management, en général, pour faire toujours + :

- + De travail,
- + D'heures,
- + D'équipes
- + De rattrapages,
- + ...

Les salariés demandent la juste reconnaissance de leur implication !

- **C'est pourquoi : FO est encore plus exigeant cette année !**
- **C'est pourquoi : FO garde le cap !**
- **C'est pourquoi : FO revendique une politique salariale plus ambitieuse qu'en 2025 !**

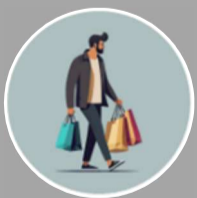


Au vu du niveau proposé, FO a demandé en séance à la DG de prévoir une ultime réunion après le 19 mars au cas où et afin d'aboutir à un accord.

REVENDEICATIONS FO



- Un niveau global de la PolSal au % plus ambitieux.



- Mensuels : Une AG pour tous en % avec un talon en € pour éviter le tassement des salaires. Le taux d'impact de la Prime d'Ancienneté doit également être le plus bas possible.
- Ingénieurs & Cadres : une mesure collective permettant à minima le maintien du pouvoir d'achat, petite compensation au refus d'une prime collective récompensant une année 2025 exceptionnelle, réussie grâce à l'énorme investissement des salariés.



- Des budgets d'AI à un niveau suffisant pour les Mensuels et Cadres afin que les managers puissent récompenser tous les personnels conformément à leurs mérites.



- Revalorisation des primes AGS exprimées en €.



- Ingénieurs & Cadres : la revalorisation du taux de l'allocation ancienneté pour le groupe fermé concerné.



- Un budget dédié à l'accompagnement des parcours professionnels lors des changements de Fiches Emplois, pour FO la mesure d'accompagnement à la mobilité est un premier pas mais ne suffit pas.



- Une clause de revoyure face aux incertitudes liées à la situation géopolitique actuelle.



- Une Polsal appliquée au plus tôt avec un système de rétroactivité au 1er janvier 2026 pour tous.



- Des budgets spécifiques Mensuel et Cadre d'égalité professionnelle qui permettent aussi le rattrapage des salaires suite à l'augmentation nécessaire des niveaux de salaire d'embauche.

La prochaine de négociation pour la politique salariale 2026 aura lieu le 19 mars.

Un syndicat pour **TOUS**,
un accompagnement pour **CHACUN** !



NOUS CONTACTER
DSC-FO@ariane.group



Frédéric LIBERT, 0608359208
DSC Titulaire FO
RS au CSE-C FO



Véronique FERRÉ, 0637467131
DSC Suppléante FO



Bruno DUBÉARN, 0670402912
DSC Suppléant FO



Jean-Denis DEPAILLAT,
0787362139
DSC Suppléant FO

Nos informations sur :

<https://www.fo-arianegroup.fr/>



Vous recevez cette newsletter car vous êtes inscrits sur une liste de diffusion autorisée. Si vous ne souhaitez plus la recevoir, merci de nous le faire savoir.