

NÉGOCIATION DE LA POLITIQUE SALARIALE 2026 : FO SIGNE UN PROJET D'ACCORD ÉQUILIBRÉ ET BÉNÉFIQUE POUR TOUS !



La quatrième et dernière réunion de négociation concernant la politique salariale (PolSal) 2026 a eu lieu le jeudi 2 avril 2026.

Ultime proposition de la Direction Générale (DG) : **2,5%**.

Nos Conseils Syndicaux, représentant nos adhérents ArianeGroup SAS, se sont réunis et se sont prononcés très majoritairement favorables à la signature du projet d'accord.

Face aux résultats positifs de la négociation, nous avons signé cet accord.

PROPOSITIONS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

	MENSUELS (jusqu'à E10)	INGÉNIEURS & CADRES (de F11 à H16)
Mesures Collectives :		
Augmentations Générales (AG)	1%	X
Talon 35€	0,1%	
Effet retenu de la prime d'ancienneté	0,2%	
Mesures Individuelles		
Augmentations Individuelles (AI)	1,2%	2,5% + GPA 35€
Date d'Application	1 ^{er} Juin avec mesure de rétroactivité au 1 ^{er} Janvier	
Égalité Pro Soutien à la mobilité / parcours de carrière	Hors politique salariale	
NIVEAU TOTAL :	2,5%	

En plus de ces mesures, les OSR représentatives d'AGS ont obtenu :

- La revalorisation de 1,3% des primes non assises sur le salaire de base,
- L'augmentation de la prime de travaux embarqués sur SNLE à 400 euros,
- L'évolution de la prise en charge par l'entreprise des abonnements aux transports en commun à 70% à compter du 1^{er} septembre 2026,
- La revalorisation de la valeur de l'appointement forfaitaire de référence pour le calcul de l'allocation d'ancienneté (groupe fermé) de 2,5 %,
- Une clause de revoyure afin de protéger les salariés face au risque de « dérapage » de l'inflation en 2026.

Nous constatons que la DG a :

- Répondu à une majorité des demandes FO (cf. bilan des revendications FO ci-dessous),
- Revu son préambule afin de prendre en compte les réussites industrielles de 2025 et du début 2026 suite aux interventions notamment de FO,
- Retiré de la politique salariale négociée les budgets spécifiques consacrés au soutien des mobilités et des parcours de carrière des Mensuels et Ingénieurs & Cadres (0,28% constaté en 2025).

Nous avons compris, lors de la dernière réunion, qu'il était difficile pour la DG d'afficher une PoSal supérieure aux 2,5% de nos actionnaires (Airbus et Safran).

Malgré cela, **elle a su écouter et prendre en compte nos arguments** pour, suite à une ultime interruption de séance, revenir avec la proposition de retirer les budgets spécifiques afin d'améliorer le niveau des AI par rapport à 2025 :

- De 1% à **1,2%** pour les Mensuels,
- De 2,3% à **2,5%** pour les Ingénieurs & Cadres.

Toutefois, la DG s'engage à garder **ses objectifs** pour que **les salariés concernés et le management** puissent toujours compter sur le dispositif de soutien des mobilités et des parcours de carrière mis en place l'année dernière.

La PoSal 2026 sera donc supérieure à celle de 2025 : 2,5% de la masse salariale + les mesures de soutien à la mobilité / parcours de carrière.

C'est ce que FO n'a eu de cesse de revendiquer tout au long de cette négociation !

Cependant, la confiance n'excluant pas le contrôle... **FO sera très attentif**, d'une part sur le terrain, **pour observer l'application de ce soutien** et, d'autre part, lors de la réunion du bilan de la Politique Salariale 2026, début 2027, **pour vérifier les moyens réellement accordés.**

Nous avons profité de cette occasion pour revendiquer une nouvelle fois la négociation d'un accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels). En effet, il est devenu urgent aujourd'hui, avec le retour d'expérience de l'application de la convention collective nationale de la métallurgie, mise en place il y a plus d'un an, de préciser ce que peuvent être notamment les déroulements de carrière en lien avec cette convention.

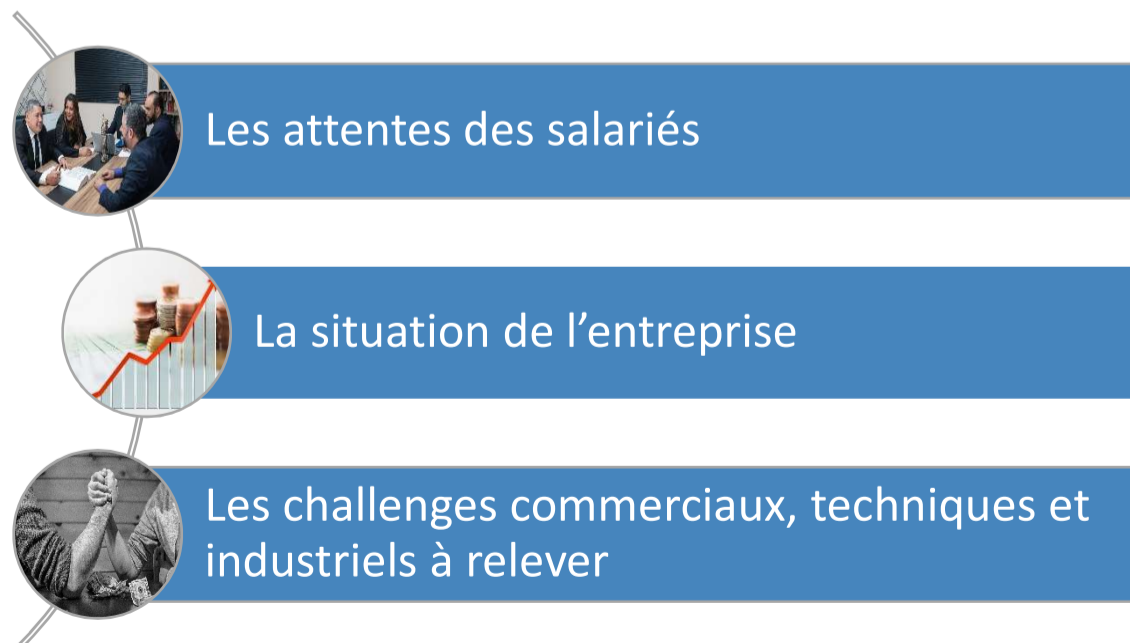
Oui, les évolutions sont possibles, par exemple :

- En prenant un emploi de niveau supérieur tout en restant sur le même poste de travail,
- En changeant de poste sur un même emploi ou avec un emploi différent,
- En changeant de statut d'un emploi ≤ D8 à un emploi E9 à E10,
- En changeant de statut d'un emploi mensuel jusqu'à E10 à un emploi Cadre F11 et plus.

Enfin, **la clause de revoyure obtenue engage la DG et les OSR au dialogue social**, dès le début 2027 (fin février au plus tard). L'objectif de cette réunion sera, en fonction des évolutions du contexte économique constatées en 2026 (notamment l'inflation), **de négocier**, si besoin, **des mesures collectives de compensation.**

Ce Projet d'Accord répond donc à la feuille de route FO AGS !

Pour nous, ce projet est équilibré entre :



Pour être applicable, ce projet d'accord doit récolter la signature de 50% des OSR et représentant plus de 50% des salariés.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Un niveau global de la PoISal au % plus ambitieux. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Revalorisation des primes AGS exprimées en €. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ingénieurs & Cadres : la revalorisation du taux de l'allocation ancienneté pour le groupe fermé concerné. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Un budget dédié à l'accompagnement des parcours professionnels. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Une clause de revoyure face aux incertitudes liées à la situation géopolitique actuelle. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Une Polsal appliquée au plus tôt avec un système de rétroactivité au 1er janvier 2026 pour tous. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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. 	

**Par la signature de ce projet d'accord, FO confirme qu'il est le syndicat de la fiche de paie !
FO reste un acteur majeur des négociations salariales !**

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



NOUS CONTACTER
DSC-FO@ariane.group



Frédéric LIBERT, 0608359208



Véronique FERRÉ, 0637467131



Bruno DUBÉARN, 0670402912



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.