



NAO 2026 SAE

On veut notre part du gâteau

Les négociations salariales pour cette année 2026 sont très loin des attentes des salariés.

La distribution des richesses créées ne va que dans un sens, celui des actionnaires. Pourtant c'est bien par notre force collective de travail que SAFRAN et SAE ont réalisé des records de production et de livraison engendrant une manne financière et économique sans précédent en 2025 avec des perspectives de 2026 encore plus à la hausse.

Alors que doit-on penser des propositions d'augmentation de salaire faites par la Direction Générale pour 2026 ? Pour la CGT il ne s'agit pas de se résigner et de s'isoler dans l'individualisme, bien au contraire. L'heure est à la mobilisation si nous voulons obtenir une réelle reconnaissance de notre force de production.

Avec des carnets de commandes de moteurs neufs qui explosent et une activité MRO en plein Ramp-Up, la Direction Générale doit prendre en compte les attentes légitimes de valorisation salariale en rapport avec les records de performances économiques que nous avons réalisés.

**La CGT est persuadée que vous êtes toutes et tous d'accord avec cette réalité.
Il ne nous reste plus qu'à concrétiser les paroles par les actes.**

La Direction Générale espère finaliser la négociation des NAO 2026 le jeudi 22 janvier 2026. La CGT lui répond que cela dépendra de l'avis des travailleurs. C'est à nous toutes et tous de décider collectivement si les propositions de la Direction Générale sont acceptables ou pas.

Pour cela la CGT SAE appelle à une journée de grève et de mobilisation sur tous les sites SAE le mardi 20 janvier 2026 pour que notre colère légitime soit entendue jusqu'aux étages supérieurs de la Direction Générale SAE.

Cette année nous avons été bien calmes pendant toute la durée des négociations, mais les propositions de la Direction Générale sont minimales. Alors si nous voulons obtenir plus, cela passera par la mobilisation collective et les grèves.

Dans la période où les heures supplémentaires explosent au détriment de l'emploi et des conditions de vie des salariés, il ne s'agit plus de croire que l'on va s'en sortir tout seul et devenir riches par des primes qui peuvent s'arrêter du jour au lendemain.

**C'est le salaire qui nous fait vivre avec notre famille en préservant notre santé !!
C'est notre salaire qui est la seule reconnaissance de notre force de travail !!
C'est notre salaire socialisé qui permet d'assurer notre avenir !!**

**Appel à une demi-heure d'information syndical
Mardi 20 janvier 2026 de 10H à 10h30 et de
15h00 à 15h30 au restaurant d'entreprise.**

En 2025, Safran affiche des résultats record sur les neuf premiers mois avec un chiffre d'affaires de **22,621 Mds€ soit + 15% Vs 2024**. À cela s'ajoute le programme de rachat d'actions pour destruction sur 4 ans (2025-2028) de plus de 5 Mds€. Pour 2025 1,4 Mds€ ont déjà été exécutés.

(Source Les Echos)

Trop souvent considéré comme dogmatique, La CGT a annoncé lors de la dernière réunion, de nouvelles revendications afin de convenir à un accord avec la Direction Générale sur ces NAO 2026.

	Dernières propositions de la Direction Générale	Propositions de la CGT du 17 décembre 2025	Propositions réajustées de la CGT du 13 janvier 2026
Budget Global NAO 2026	2,5%	5%	3%
Salariés Non Cadres			
AG	1,05% / Talon à 45€	2,5 % / Talon à 100€	1,5% / Talon à 75€
AI	0,95 %	2 %	1,25%
Prime Ancienneté	Impact de 0,2% sur le budget global	Passé de 15 ans à 20 ans	Passé de 15 à 20 ans
Grille salaires	Pas de mesures supplémentaires	Revalorisation de 2,5%	Revalorisation de 1,5%
Prime d'équipe	Revalorisation de 1,05%	Doublément de la prime d'équipe	Doublément de la prime d'équipe
Budget Spécifique	Évolution vers une classe emploi supérieure et financement du talon = 0,3%	Le talon ne doit pas impacter le budget global des NAO 2026	Le talon ne doit pas impacter le budget global des NAO 2026
Salariés Cadres			
AG	Pas d'AG	2,5 % / Talon à 100€	1,5 % / Talon à 75€
AI	AI 2,2% - Mini 53€	AI 2%	AI 1,25%
Prime Ancienneté	Pas de mesure	Ouverture de la prime aux F11 et F12 ou accessibilité aux Bonus	Ouverture de la prime aux F11 et F12 ou accessibilité aux Bonus
Grille de salaires	Pas de mesure	Création d'une grille de salaire supérieur aux Mini de la NCC	Création d'une grille de salaire supérieur aux Mini de la NCC
Budget spécifique	Évolution vers une classe emploi supérieure = 0,3%	Revoir les cohérences des fiches emploi	Revoir les cohérences des fiches emploi
Mesures complémentaires pour tous les salariés			
Intéressement	Maintien du dispositif	Transformation en 14 ^{ème} mois	Transformation en 14 ^{ème} mois
Budget égalité-pro	Activation du budget de 0,1%	Activation du budget de 0,1%	Activation du budget de 0,1%
Planchers 13 ^{ème} mois	De B4 à C6 = 3 180€ De D7 à E10 = 3 600€ Cadre = 4 100€	Plancher unique pour tous les salariés porté à 4 100€	Plancher unique pour tous les salariés porté à 4 100€
Prime Energie	44€ en reconduction	50€ et pérenne	50€ pérenne
CESU Handicap	1 500€	1 700€	1 700€
CESU Petite Enfance	800€ en une seule fois sur les trois ans de l'enfant	800€ chaque année sur les trois ans de l'enfant	800€ chaque année sur les trois ans de l'enfant

En parallèle la CGT a revendiqué de négocier des dispositifs complémentaires aux NAO

- L'intégration des Filiales 100% SAE dans notre socle social SAE
- La négociation de la réduction du temps de travail pour aller vers les 32 heures/hebdo



Retrouvez toute l'actu
SAFRAN, SAE et les
accords en vigueur

Contactez vos représentants CGT SAE : contact@cgtsafran.com

Ne pas jeter sur la voie publique - IPNS le 14 janvier 2026