



# Mesures salariales 2024

## La direction persiste. Qui signe ?

Après 1 mois de grève pour de meilleurs salaires, une réunion entre la direction et les organisations syndicales représentatives de SAE s'est déroulée le jeudi 29 février.

Les **revendications de l'intersyndicale** restent toujours sur un **budget de 5.5%**, identique à celui de 2023. Il permet de redistribuer une augmentation générale au niveau de l'inflation constatée en 2023 (3.6%) et une augmentation individuelle suffisante pour au moins doubler son salaire hors inflation sur toute sa carrière.

Compte tenu des excellents résultats de SAE et de Safran, en progression, et avec des prévisions pour 2024 encore meilleures, ce financement est largement possible.

La **direction** ne propose qu'un **budget de 4% avec un complément de 0.5%**. Devant le refus de la direction d'augmenter ce budget, la CGT a quitté la réunion, laissant les autres organisations syndicales discuter de la répartition du budget dans le cadrage contraint et loin des revendications de l'intersyndicale.

**L'augmentation générale proposée** n'est que de **2.3%**. Compte tenu de l'inflation constatée, c'est donc une perte de 1.3% qui est annoncée. Cet appauvrissement est-il acceptable ?

L'inflation étant forte, est-il judicieux de ne pas prendre en compte l'inflation alimentaire (+7.59%) ou l'inflation sur l'énergie ?

Quel est le meilleur indicateur d'inflation pour s'assurer qu'il n'y a pas d'appauvrissement ? Faut-il prendre en compte la moyenne glissante de l'inflation (+4.9%) ? La direction avait pourtant utilisé cet indicateur l'année dernière pour justifier sa proposition d'augmentation générale.

Le **talon proposé à 100€** pour un salaire annuel **jusqu'à 35000€**, soit 2692€ sur 13 mois, correspond à 3.71% au moins. Est-ce suffisant ? Il permet bien de prendre en compte l'inflation générale, mais pas l'inflation alimentaire ou sur l'énergie.

De plus il est financé par le budget complémentaire. C'est une limitation dans la redistribution du budget complémentaire.

Et pour tous les salaires **supérieurs à 2692€**, le talon passe brusquement de 100€ à **75€**, donc de 3.71% à 2.78% ! C'est une perte de 0.93%. Cette fois, l'inflation n'est plus couverte et c'est une perte de 25€ par mois, soit 325€ par an, qui est proposé ! Pourquoi ne pas avoir proposé de dégressivité du talon ?

La mise en place d'un talon a pour objectif de ralentir la smicardisation des bas salaires. Par contre, les salaires plus élevés ne sont pas pour autant suffisamment réévalués. C'est donc un tassement des salaires avec une perspective d'évolution salariale qui s'amointri qui est proposé. Est-ce raisonnable ?

La nouvelle Convention Collective **limite les évolutions de carrière**. Les mesures salariales de 2024 **limitent les perspectives d'évolution de salaire**. Est-ce motivant ?

**Les mesures discriminatoires persistent.**

Pourquoi toujours conserver **2 planchers du 13<sup>ème</sup> mois pour les non cadres ?**

Certes l'écart entre ces planchers passent de 767€ à 700€. Mais à ce rythme, et alors que les résultats financiers de SAE sont excellents, il faudra attendre 11 ans pour résorber cette discrimination. Est-ce pertinent ?

Les cadres cotés F11 et F12 n'ont toujours ni prime d'ancienneté, ni bonus. Pourquoi persister à déconsidérer ces salariés ?

Ajouter une aide de 100€ pour l'achat d'un vélo électrique ou pas suffira-t-il à rendre acceptable toutes les mesures inacceptables ?

Pour contraindre des organisations syndicales à valider ses mesures salariales, la direction fait une nouvelle fois un **chantage à la signature**. Elle menace d'appliquer une décote de 0.4% en cas de non signature de son accord. Un dialogue social basé sur un rapport de force est-il efficace ?

**La direction convoque les organisations syndicales à une ultime réunion mercredi 06 mars.** Compte tenu du refus de réévaluer le cadrage des mesures salariales et de la menace d'appliquer **une décote de 0.4%** en cas de non signature, **la CGT n'assistera pas à cette réunion.**

