

# Repères revendicatifs CGT sur les négociations salariales 2025

Dans un contexte de juste répartition des richesses créées par les salariés, la CGT rappelle ses repères revendicatifs sur les négociations salariales, et les met en débat avec les salariés.



## Une grille de salaire, pourquoi ?

**Pour définir un salaire minimum en fonction des classifications d'emploi.**

Cette grille doit évoluer au moins comme le SMIC pour ne pas dévaloriser les classifications des emplois et des métiers.

**En 2024, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre le SMIC a évolué de +3,13%**

## Une augmentation générale, pourquoi ?

**Pour maintenir le niveau de vie y compris pour les cadres.**

Elle doit être corrélée à l'**involution** réelle du coût de la vie.

À fin décembre 2024, l'inflation mesurée suivant l'IPC sur un an était **de +2%**.

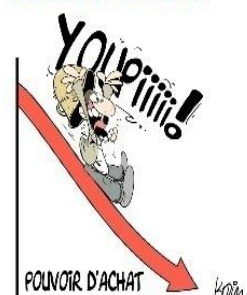
Pour l'année 2023, l'inflation était de **4,8%**. Avec une AG 2024 de **3%**, la perte sur le salaire moyen Non-Cadre est **de - 1,8%**.

Afin d'assurer au moins un maintien du niveau de vie en 2025 qui tient compte de la perte des deux années précédentes, l'AG 2025 doit être portée à **3,8%**.

Sur le salaire moyen des Non-Cadre cela représente un talon de **148,53€**.

Les résultats financiers de SAE, seront certainement encore exceptionnels, avec un chiffre d'affaires en hausse. Ces résultats doivent permettre aux salariés qui créent les richesses de rattraper les pertes de pouvoir de vivre subies depuis des années, plutôt que d'être accaparés par les actionnaires.

RESTONS POSITIFS!



## Une augmentation individuelle, pourquoi ?

**Pour assurer une évolution de carrière.**

Pour la CGT, il faut à minima doubler son salaire hors inflation sur toute la carrière. Pour une carrière de 40 ans, une augmentation individuelle annuelle minimum de **+2%** est nécessaire.

## Une allocation transport énergie, pourquoi ?

**Pour prendre en compte l'inflation énergétique.**

Elle doit être augmentée à **50€** au regard des augmentations importantes des prix de l'énergie, électricité, gaz, pétrole....

## Les primes d'équipes, pourquoi ?

**Pour reconnaître la pénibilité du travail posté.**

Son montant de 1,5 €/heure est insuffisant. Il faut la revaloriser à **2,5€/heure**.



## Les primes d'ancienneté, pourquoi ?

*Pour fidéliser les salariés.*

Elles devraient s'appliquer aussi aux cadres cotés **F11 et F12** qui ne disposent pas de bonus, porter sur tout le salaire (base + décollement), sur une durée de **20 ans**, et ne non prises en compte dans le budget NAO, comme les Bonus, pour ne pas être discriminatoire entre Cadres et Non-Cadres.



## Un 13<sup>ème</sup> mois plancher pour tous, pourquoi ?

*Pour mettre fin à des mesures discriminatoires entre les salariés.*

Avec des planchers en fonction de la classe emploi, pour un même salaire, la prime du 13<sup>ème</sup> mois est différente. C'est discriminatoire. Les écarts constatés peuvent aller jusqu'à 910 €.

**A partir de nos repères, il s'agit désormais de bâtir ensemble des revendications précises et argumentées que nous pourrions négocier.**

Mesures salariales	Salariés Cadres et Non-Cadres
Grille de salaire	+ 3,13% comme le SMIC sur 1 an
Augmentation Générale et Talon	+ 3,8% et Talon à 148,53€ Suivi de l'inflation 2024 et rattrapage 2023
Augmentation Individuelle	+ 2% pour doubler son salaire sur toute une carrière
Allocation Transport Énergie	+ 6€ : de 44€ à 50€
Prime d'ancienneté	Portée à 20 ans et applicable aussi aux cadres F11 et F12
Prime d'équipe	De 1,5€/h à 2,5€/h
13 <sup>ème</sup> mois	Toutes classes emplois : Plancher à 4 000€
Budget spécifique	+ 1% pour valoriser l'expérience et les changements de classes d'emploi

La CGT revendique des AG et des AI à 5,8% pour tous. Les autre OS réclament 3,5%. Sachant que des bénéfices très importants sont attendus, sachant que pour les NAO, il y a des réunions avec la direction mais pas de vraies négociations,

**êtes-vous prêts à ce que les NAO soient signées à 2,5% !!!???**



Contactez vos représentants CGT : [contact@cgtsafran.com](mailto:contact@cgtsafran.com)