



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES UNE SÉRIE DE RÉUNIONS BIEN ORCHESTRÉES



Chaque année, c'est reparti pour un nouvel opus.

On pourrait croire qu'après tout ce temps, la série NAO se renouvelerait... mais non : les acteurs changent parfois, pourtant le scénario reste toujours le même. Un remake permanent, avec les mêmes intrigues mais surtout les mêmes répliques ! La direction et certaines organisations jouent tellement bien leur rôle qu'on se demande si toutes les saisons ne sont pas déjà tournées d'avance.

Voici notre résumé type d'une saison NAO chez SAE, présenté épisode par épisode. Comme rien ne change d'une année à l'autre, ce résumé vaut pour toutes les saisons passées... et à venir. Au vu des deux premières réunions de 2026, aucun suspense : la saison est déjà écrite.

Production : Safran AE

Genre : Comédie répétitive - malheureusement tirée d'une histoire vraie



La série s'ouvre toujours sur ce passage obligé : La direction se félicite d'avoir été "généreuse" l'année précédente.

Généreuse selon elle... pas selon les salarié·es.

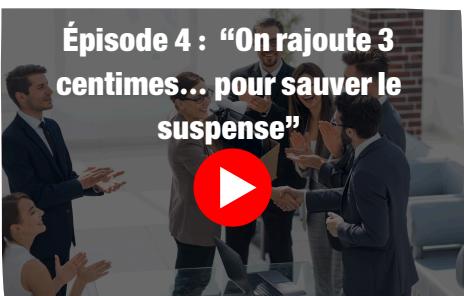
NAO Saison 2024, 2025...?



Arrive la première proposition : AG rachitiques, AI homéopathiques et le reste comme le 13ème mois, oublié comme par magie. Les organisations syndicales s'indignent. Normal : quand on sert des miettes, il ne faut pas s'étonner que personne n'applaudisse.



La direction revient avec une seconde proposition, légèrement améliorée et ajoute deux ou trois lignes sur les mesures complémentaires ou le 13e mois. Dans tout bon drame social, c'est le moment où la tension monte, des grèves éclatent sur plusieurs sites, les tracts salés pleuvent.



La direction dévoile ensuite une troisième proposition, toujours un peu meilleure. Certaines organisations remercient déjà la direction, en annonçant que ce n'est "pas loin de leurs revendications". À ce stade, la direction sait qu'elle tient au moins une signature, et qu'il suffit de laisser tomber une ou deux miettes pour avoir la majorité.



Un épisode en deux actes, Dernière réunion : La direction pose sa bombe dramatique : "Si ce n'est pas signé, on revient à la première proposition" (ils la ressortent tous les ans). Réunion suivante : Comme dans toutes les saisons, la majorité des organisations syndicales signe, le plus souvent en expliquant que "c'est ça ou rien".



NAO 2026 : nouvelle saison...même série pourrie. Deux réunions seulement et déjà le verdict : même scénario, mêmes dialogues, même comédie sociale et surtout mêmes miettes ! La direction recycle son script. Certaines OS jouent leur rôle par cœur. Et les salarié·es ? Toujours spectateurs d'une série qui ne change jamais.

Fin de la fiction patronale... début du vrai combat social

Même si l'humour peut nous aider à supporter l'absurdité de ces NAO, vous le savez bien : nous ne prenons absolument pas cette situation à la légère.

Si nous avons choisi de présenter les saisons NAO façon "série", c'est parce qu'il fallait vous montrer la réalité des réunions sans détour. Derrière l'ironie, ce sont vos salaires, vos conditions de travail et votre pouvoir d'achat qui sont en jeu.

Pendant que certains s'acquittent du scénario imposé, la CGT se bat pour votre avenir.

Tant que chacun attend que l'autre se batte, la direction gagne. Quand on se lève tous ensemble, elle plie.

REVENDICATIONS CGT NAO 2026

AG – Augmentation Générale : 2,55 % Pourquoi ?

Rattraper le manque à gagner accumulé ces dernières années et compenser l'inflation.

Une AG pour tous, sans distinction cadres / non-cadres, garantit une revalorisation collective, juste et équitable.

AI – Augmentation Individuelle : 2 % Pourquoi ?

Assurer une vraie progression salariale tout au long de la carrière. Une AI soutenable permet de renforcer l'évolution professionnelle et de donner un véritable effet de levier sur les salaires.

Grille de salaire "SMH" (Salaires Minima hiérarchiques)

- Revalorisation de la grille SMH au niveau de l'AG.
- Création d'une grille SMH spécifique pour les cadres, plus favorable que celle de l'UIMM.

Pourquoi ? Garantir des minimas salariaux décents et compétitifs pour tous, en particulier pour les cadres, dont les grilles n'ont plus été revalorisées depuis 2024.

13^e mois Actuel : Planchers différents selon les catégories (2 pour les non-cadres, 1 pour les cadres).

CGT : Un plancher unique fixé à 4 100 €.

Un seul socle commun pour mettre fin aux inégalités internes.

Prime d'ancienneté : Extension de la prime aux niveau F11 F12 niveaux + progression jusqu'à 20 ans.

Il faut reconnaître et valoriser la fidélité et l'investissement des salarié·es qui font tourner l'entreprise au quotidien.

Intéressement (2026) Faire évoluer le dispositif pour aller vers un véritable 14^e mois.

La richesse produite doit être mieux redistribuée à celles et ceux qui la créent.

Filiales 100% SAE : Intégrer toutes les filiales dans un socle social commun.

Parce que tous les salarié·es doivent bénéficier du même socle social, quelle que soit leur structure lorsqu'ils dépendent 100% de SAE! NON au dumping social!

17 Première Proposition de la Direction

Budget global annoncé : 2,1 % de la masse salariale (cadres et non-cadres)

Non-cadres

- AG : 0,9 %
- AI : 0,7 %
- Accompagnement classe emplois supérieure : 0,3 %
- impacte de la Prime ancienneté : 0,2 % (inclus)



Cadres

- AI : 1,8 %
- Accompagnement classe emplois supérieure : 0,3 %
- AG : aucune

Conclusion CGT

Des miettes face à des bénéfices record!
Le budget proposée est inacceptable!

Même si le scénario semble déjà écrit et que la direction a déjà sa dernière proposition en main, **nous continuerons à négocier** lors des prochaines réunions, la prochaine étant le 17 décembre après-midi.

Seule une mobilisation collective forte et déterminée pourra mettre fin à ce traitement scandaleux et obtenir une revalorisation digne de ce nom pour tous les salarié·es.

Les NAO, c'est quoi ?

Chaque année, la loi oblige l'entreprise à ouvrir les Négociations Annuelles Obligatoires. On y parle salaires, conditions de travail, égalité pro, bref : tout ce qui touche directement les salarié·es.

Et soyons clairs : si le patron accepte de discuter augmentations, ce n'est pas par bonté d'âme... c'est parce qu'il n'a pas le choix ! Sans cette obligation, il éviterait bien le sujet.

Les NAO, c'est donc notre moment pour exiger ce qui nous revient, rappeler que la richesse, c'est nous qui la créons, et mettre nos revendications sur la table.

Revalorisation des chèques CESU

Actuel : Montant figé à 1 500 € depuis 2023.

CGT : Revalorisation à 1 800 €.

Pourquoi ?

Les coûts des services à la personne explosent, alors que le CESU n'a pas été augmenté depuis 2023. Il doit suivre l'évolution des dépenses réelles.

CESU Accompagnants

Actuel : Aucun dispositif prévu spécifiquement pour les accompagnants.

CGT : Création d'un CESU dédié, au même niveau que le CESU handicap.

Pourquoi ?

Parce que tous les aidants doivent être traités de manière équitable, quelle que soit la situation accompagnée.

CESU Petite Enfance

Actuel : Aide limitée aux trois premières années de l'enfant.

CGT : Fin de cette limite + revalorisation.

Pourquoi ?

Les frais de garde ne s'arrêtent pas à 3 ans : l'aide doit être adaptée aux besoins réels des familles.

Temps de travail (2026)

CGT : Mise en place d'une baisse réelle du temps de travail.

Pourquoi ?

Pour améliorer les conditions de vie et respecter l'équilibre entre temps professionnel et personnel.

