



COM' CGT



Nao 2026 : Il est grand temps d'avoir une politique salariale ambitieuse !

La deuxième réunion de « négociation » se tient ce mercredi 17 décembre 2025.

La CGT revendiquait une avancée des négociations et un rattrapage pour pallier au retard que nos salaires prennent chaque année sur le coût réel de la vie.

Même salle deux ambiances :

Ce mercredi matin se tenait le CSE Central SAE ou la Direction Générale se félicitait de ventes records pour 2025 et vise une progression pour 2026. Espérons alors que cet après-midi, lors de la deuxième réunion NAO, ces chiffres records transpirent au travers des propositions salariales, d'autant plus dans un groupe qui se porte très bien et qui se permet de dépenser des milliards en rachats d'actions pour les détruire.

Pour rappel, quelques chiffres SAE de la campagne NAO 2025 :

Pour les non-cadres :

- Une AG de 1.05% avec un talon à 42€.
- 91.5% des salariés ont été bénéficiaires du talon de 42 €.
- (1 salarié non-cadre sur 4 n'a pas eu d'AI)

Pour les cadres :

- Une AI de 2.3% avec un mini à 50€.
- Avec 98.1% de salariés en bénéficiant, cela s'apparente fortement à une AG masquée, revendication historique CGT, cela éviterait aux 1.9% de salariés de n'avoir reçu aucune mesure pour l'année 2025.

2026 partirait sur un taux d'inflation supérieur à 2025 et 2027 serait sur du 1.7%, 1.9%

- Les chiffres d'affaires 2025 : sur 9 mois 22.621 millions +15% N-1
- Les chiffres d'affaires 2024 : 27,317 millions +18% N-1
- Les chiffres d'affaires 2023 : 23.199 millions +22% N-1

Les revendications CGT :

□ AG - Augmentation Générale : 2,55 %

Pourquoi ? Rattraper le manque à gagner cumulé 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 (ou du SMIC au mieux disant). Création d'une grille SMH spécifique pour les cadres, plus favorable que celle de la convention collective de la métallurgie.
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^emois**
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** : progression jusqu'à 20 ans et extension de la prime aux niveau F11 et F12. Il faut reconnaître et valoriser la fidélité et l'investissement des salariés qui font tourner l'entreprise au quotidien.
- **Intéressement (2026)** Faire évoluer le dispositif pour aller vers un véritable 14^emois. La richesse produite doit être mieux redistribuée à celles et ceux qui la créent et rendre pérenne la rémunération.
- **Filiales 100% SAE** : Intégrer toutes les filiales dans un socle social commun. Parce que tous les salariés doivent bénéficier du même socle social, quelle que soit leur structure lorsqu'ils dépendent 100% de SAE ! NON au dumping social !
- **Revalorisation des chèques CESU handicap**
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 à une seule demande sur les trois premières années de l'enfant.
CGT : Fin de cette limite + revalorisation.
Pourquoi ? Les frais de garde ne s'arrêtent pas à une année : 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, faire baisser l'accidentologie et les arrêts de travail et respecter l'équilibre entre temps professionnel et personnel.

Alors qu'en début d'année, lors de la campagne NAO 2025, certaines organisations syndicales dénonçaient des propositions trop basses, elles communiquent aujourd'hui sur des revendications a minima identiques.

Sans mobilisation les syndicats réformistes ne cachent même plus leurs connivences...

Pour la CGT, la part variable de notre rémunération annuelle devient très dangereuse avec un taux souvent au-dessus de 20%. Ce sont 20% de revenus de milliers de salariés qui ne sont pas soumis à cotisation sociale et ne participent pas au financement de nos caisses maladie, de retraite ou encore d'assurance chômage. Serait-on en train de parler de déficit de nos caisses sans cette proportion toujours grandissante de rémunération variable ?

Que ferons-nous quand ces primes ne seront pas versées ? De quoi vivrions nous sans primes ?

Pour la CGT le partage des richesses créées passe par des augmentations de salaire pérennes !

Le plus beau cadeau que vous pouvez vous offrir, pour l'année 2026, est une syndicalisation à la CGT, car seul le collectif permet d'obtenir des avancées sociales.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter vos élus CGT et à consulter notre site. Retrouvez-y les accords en vigueur, ainsi que l'actualité de notre groupe :

[CGT SAFRAN - Rien n'est écrit d'avance](#)