



COM' CGT



Retrouvez ci-joint notre tract de la semaine 6



Mais pourquoi la CGT semble-t-elle ne pas approuver les mesures complémentaires ?

Comme nous l'exprimons régulièrement, les NAO doivent être une amélioration collective de notre pouvoir de vivre par le biais de notre salaire socialisé ce qui, au passage, fortifie nos structures sociales.

Certaines des mesures complémentaires des NAO paraissent gratifiantes voir novatrices. Mais ne nous y trompons pas ! Là où certaines mesures devraient apparaître clairement dans des accords solides et détaillés, nous observons que, d'années en années, elles ne servent plus que de soupape sociale pour le patron au travers des organisations syndicales qui ne font plus l'effort d'engager de rapport de force. Car dans le fond, à qui vont profiter ces négociations et comment allons-nous réellement en bénéficier ?

Regardons de plus près tout cela avec la situation des NAO 2026 :



Les mesures issues de la Convention d'Entreprise : en aucun cas l'augmentation à la hauteur de l'AG des mesures conventionnelles que sont les primes d'ancienneté, la prime d'équipe et les Salaires Minimum Hiérarchiques, ne doit être comptabilisée dans le budget global des NAO. La négociation de ces mesures doit se porter sur des revalorisations supérieures aux minimums conventionnels qui sont inscrits dans notre Convention d'Entreprise.



Nouvelle tranche d'indemnité heures de voyage à 120€ : uniquement pour les cadres, sur des vols estimés selon l'heure locale de départ du vol à l'aller et au retour. Supérieur à 6h00 et jusqu'à 10h00. Cette amélioration ne résout pas les problèmes récurrents d'application comme :

- La transparence  ex : La non-automatisation du paiement/versement de l'indemnité
- L'indemnisation  ex : La non prise en compte pour les trajets avec correspondances
- Les conditions  ex : La non-considération du temps déplacement comme temps de travail



Amélioration du forfait mobilité durable porté à 22€/mois : 1er arrivé 1er servi, car limité en somme pour tout SAE. Seul 938 salariés en ont bénéficié en 2025 sur plus de 14 500 salariés SAE. Et combien de salariés concernés en 2026 ?



Valorisation de la re-certification COSAC : pour combien de salariés concernés en 2026 ? 10, 50, 100, 200, sur plus de 14 500 salariés SAE ? Cette mesure n'est valable que pour 2026 ? Pourquoi ne pas l'intégrer directement dans un accord de manière durable ? pourquoi uniquement les re-certifications ?



Maintien et ajout concernant les forfaits CESU :

Nouveau forfait pour les « Aidants » à 800€, mais pour les obtenir il faut en payer 20% de sa poche... au vu des coûts des services d'accompagnement de soins et du temps nécessaire pour les salariés impactés, cela reste bien dérisoire. Aucun accord de fond n'améliore le cadre légal qui consiste à ne bénéficier que d'une autorisation d'absence non rémunérée.

CESU Handicap à 1500€ : même problématique que pour les aidants. C'est toujours ça de pris, mais bien loin de la réalité de vie et des besoins des salariés concernés. Le montant de ce dispositif n'a pas été revu à la hausse depuis 2023.

CESU petite enfance : la CGT revendique que ce dispositif soit amélioré, non pas une seule fois par enfant, mais une fois par année jusqu'aux 3 ans de l'enfant.



Congés menstruels ? Pas sûr, car tout semble être dans l'intitulé :

« L'accompagnement des salariées atteintes d'endométriose médicalement diagnostiquée, de règles incapacitantes (SOPK, dysménorrhée) ou en situation de ménopause. »

La CGT porte cette revendication tous les ans depuis la négociation de l'accord QVBET de 2019 (Qualité de Vie et Bien Être au Travail). Cette mesure n'avait pas été retenue par la direction générale jusqu'à sa prise en compte lors des NAO de cette année.

Ce sujet aurait pourtant toute sa place dans l'accord QVBET. Malgré cela, c'est enfin une avancée pour les personnes qui en sont atteintes et Safran ouvre la porte à la prise en compte de cette souffrance. La question qui doit se poser, maintenant que la signature a été donnée à la direction, est « comment et avec quelle commodités le personnel va-t-il pouvoir en bénéficier » ? Car les modalités ne seront pas négociées avec les syndicats.

Alors quelle patte blanche devra être montrée pour en bénéficier ? Absence autorisée rémunérée ? 3 jours de télétravail autorisés ? TVOD jamais refusés ? Un mot du docteur ? Quand on a conscience de la difficulté d'être entendu sur un tel sujet

La CGT espère avoir tort dans son analyse et qu'une véritable avancée sociale avec de véritables facilités d'obtention soit créées sur ce sujet. Que la Direction nous prouve sa volonté de bien faire.



Autre sujet même constat : « L'ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE TUTORAT »

La CGT s'est portée signataire de cet accord en 2025 pour tout SAE, et ce, malgré de nombreux points non détaillés ou mis de côté par la direction sur des situations que nous avions travaillées et défendues en négociation (temps imparti au tutorat/formation, charge de travail adaptée aux tuteurs et formateurs, montants des primes pour ces derniers, cas de tutorat, etc...).

Nous prônons l'importance de la transmission de notre savoir-faire, il nous est donc apparu important d'obtenir un cadre pour ce statut qui n'était pas harmonisé jusqu'à présent.

A la suite de la signature, la direction SAE nous a fait part de sa note interne sur les mises en application de cet accord. Force est de constater que des modalités d'application importantes ont été mises en place unilatéralement par la direction.

Exemple : les temps de formation par métier, ainsi que les rémunérations associées et les délais de paiement.

Tout ceci explique la prudence que la CGT porte au travers de ses signatures. 130 années d'expérience à accompagner les salariés dans leurs milieux professionnels nous permettent d'affirmer que toute cette réflexion de lutte sociale est fondamentale pour l'amélioration de nos conditions de travail.

.....

.....



France, assurance chômage.

Négociations assurance chômage, ruptures conventionnelles : on vous en parle !

Alors que s'ouvrent les négociations sur l'assurance chômage, dans un contexte où le gouvernement recherche les économies à tout prix quitte à renier les droits des travailleur·euses en remettant en cause les ruptures conventionnelles ; et le patronat à plonger la jeunesse dans la précarité de l'emploi avec sa nouvelle version du CPE, on vous explique les enjeux des débats.

Une dégradation nette de la situation de l'emploi

Les derniers chiffres du chômage publiés par la Dares et France Travail pour le 4^e trimestre 2025 confirment une dégradation nette de la situation de l'emploi en cohérence avec la poursuite des annonces de plans de licenciement massifs (Cap Gemini, Société Générale, Bosch etc...).

L'annonce de ces chiffres coïncide avec la nouvelle négociation de l'assurance chômage qui s'ouvre, pour laquelle gouvernement et patronat envisagent de réduire les droits au chômage des signataires de ruptures conventionnelles, qui représentent 20% des allocataires (Unédic 2025); et que le patronat a exprimé sa volonté de remettre le CPF à l'ordre du jour.

Retrouvez Emmanuelle Lavignac, négociatrice pour l'Ugict-CGT, revient sur les négociations autour de l'assurance chômage qui ont lieu en ce moment même à l'Unédic.

[**→ Voir la vidéo**](#)

Ci-joint le communiqué de presse confédérale de la CGT.

La CGT sa force c'est vous Syndiquez vous Rejoignez la CGT

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**](#)